

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:

Директор

МБОУ «Бядинская ООШ»

МР «Усть-Алданский улус (район)»

Водоватова Д.В./

от «15» марта 2021 г.



Председатель профкома

МБОУ «Бядинская ООШ»

МР «Усть-Алданский улус (район)» РС (Я)

Домотова В.Г./

Протокол № 6 от «15» марта 2021 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Бядинская основная общеобразовательная школа»

муниципального района «Усть-Алданский улус (район)»

Республики Саха (Якутия) на период 15 марта 2021 г. по 15 марта 2024 г.

В районном профсоюзном органе рег. № _____ от «____» _____ 2021 г.

Председатель РК профсоюза: _____ / _____



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органах по труду:

Территориальный орган Министерства труда и социального развития РС (Я) в Усть-Алданском улусе (районе)

Регистрационный № _____ «____» _____ 2021 г.

Руководитель органа по труду: _____ / _____

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....	5
Раздел 3. Эффективный контракт и обеспечение занятости.....	9
Раздел 4. Рабочее время.....	12
Раздел 5. Время отдыха.....	13
Раздел 6. Оплата и нормирование труда.....	15
Раздел 7. Охрана труда.....	19
Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	22
Раздел 9. Социальная защита молодежи.....	23
Раздел 10. Социальные гарантии и льготы.....	24
Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.....	26
Раздел 12. Защита трудовых прав работников.....	27
Раздел 13. Обеспечение прав и гарантии деятельности профсоюзной организации.....	28
Раздел 14. Контроль за выполнение коллективного договора.....	30
Раздел 15. Заключительные положения.....	31
Перечень приложений к коллективному договору.....	32
Приложение 1. Ознакомление работников с коллективным договором.	
Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка.	
Приложение 3. С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены.	
Приложение 4. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.	
Приложение 5. Тарификация заработной платы на 2020-2021 учебный год.	
Приложение 6. Регистрационная карта коллективного договора.	
Приложение 7. Сведения о колдоговорной кампании. Форма ТДК-1.	
Приложение 8. Положение о распределении стимулирующей и премиальной части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Бядинская ООШ»	
Приложение 9. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.	
Приложение 10. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).	
Приложение 11. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду (другие средства индивидуальной защиты); моющие средства.	
Приложение 12. Гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.	
Приложение 13. Положение о выплате персональных надбавок и доплат.	
Приложение 14. График отпусков работников МБОУ «Бядинская ООШ»	

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Бядинская основная общеобразовательная школа»
муниципального района «Усть-Алданский улус (район)» Республики Саха (Якутия)
(наименование работодателя (филиала, представительства,
иного обособленного структурного подразделения),
индивидуального предпринимателя)

Коллективный договор заключен между Работодателем, в лице директора МБОУ «Бядинская основная общеобразовательная школа», Водоватовой Джеммы Викторовны, действующей на основании Устава МБОУ «Бядинская основная общеобразовательная школа», распоряжение Главы МР «Усть-Алданский улус (район)» РС(Я) №703 от 07 ноября 2014 года и работниками в лице председателя профсоюзного комитета МБОУ «Бядинская основная общеобразовательная школа», Домотовой Вероники Гаврильевны, представляющего интересы работников на период 2020-2021 годы.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» Ф3-№273 от 29.12.2012 г., Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава, является полномочным представительным органом работников МБОУ «Бядинская основная общеобразовательная школа», защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Директор, признает профсоюзную организацию МБОУ «Бядинская основная общеобразовательная школа», в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников председателя профкома Домотовой Вероники Гаврильевны, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", отраслевым и региональным соглашениями по Республике Саха/Якутия и Российской Федерации.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем; с учетом финансово – экономического положения Работодателя, устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативно – правовыми актами.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты (по

письменному заявлению работника) на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК).

(Примечание: ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации должны быть менее 100% профсоюзного взноса.)

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока его действия, производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

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

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, распространяется на всех работников МБОУ «Бядинская основная общеобразовательная школа» МР «Усть-Алданский улус (район)» РС (Я) (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

(Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор).

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- 2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества воспитательно – образовательного процесса;
- 2.2. В этих целях Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;
- 2.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательного процесса;
- 2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- 2.2.4. Создавать условия для повышения качества воспитательно - образовательного процесса, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- 2.2.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение, (при необходимости) в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК);
- 2.2.6. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
- 2.2.7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных планов работы;
- 2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);
- 2.2.9. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроль за его выполнением;
- 2.2.10. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- 2.2.11. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;
- 2.2.12. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- 2.2.13. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- 2.2.14. Обеспечивать работников обусловленной эффективными контрактами работой.
- 2.2.15. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, эффективным контрактом;
- 2.2.16. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
- 2.2.17. Своевременно, выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.2.18. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- 2.2.19. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности администрации МБОУ «Бядинская основная общеобразовательная школа», в лице директора Водоватовой Джеммы Викторовны, присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов;

2.3.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.7. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе Работодателя; Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9. Вносить предложения Работодателю, по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11. Самостоятельно осуществлять, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12. Участвовать в формировании систем (размера) оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. Добиваться роста реальной заработной платы; Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (часть вторая ст. 21 ТК).

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, Правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Способствовать повышению эффективности воспитательно – образовательного процесса, улучшению качества образовательной деятельности, использовать передовой опыт

коллег по воспитанию и обучению порастающего поколения.

2.4.4. Беречь имущество Работодателя, соблюдать этику и нормы поведения работников в образовательном учреждении.

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.7. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих работу учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.

2.4.8. Содержать свое рабочее место в порядке и чистоте, оборудование и приспособления в исправном состоянии, передавать сменяющему работнику в целости и сохранности; а также соблюдать чистоту в учреждении и на территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.9. Эффективно использовать канцелярские материалы, оборудование, аппаратуру; Бережно относиться к инструментам, мебели, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам; Экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.4.10. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила, инструкции в образовательном учреждении.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.11. За прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю.

2.4.12. За ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК).

2.4.13. За уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором (см. п. 1.12.).

2.5.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. По реорганизации и ликвидации Работодателя.

2.6.3. Введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

2.6.4. Профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

- 2.6.5. По другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами Работодателя, коллективным договором.
- 2.6.6. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);
- 2.6.7. Свободно распространять информацию о своей деятельности.
- 2.6.8. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.
- 2.7. Работник имеет право:
- 2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.
- 2.7.2. Предоставление работы, обусловленной эффективным контрактом.
- 2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.
- 2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, качеством выполненной работы.
- 2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
- 2.7.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором, Уставом учреждения.
- 2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.
- 2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
- 2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными Законом РФ.
- 2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются **эффективным контрактом**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Эффективный контракт хранится у каждой стороны (ст. 67 ТК).

Эффективный контракт для различных категорий работников разрабатываются Работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной эффективным контрактом (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия эффективного контракта не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением эффективного контракта преимущественно на неопределенный срок.

3.2.2. Заключать эффективный контракт для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.3. Оформлять изменения условий эффективного контракта путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее эффективного контракта, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК).

3.2.4. Заключать срочный эффективный контракт только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК).

3.2.5. Выполнять условия заключенного эффективного контракта.

3.2.6. Изменять эффективный контракт (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий эффективного контракта, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72—75 ТК).

3.2.7. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении эффективного контракта с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово -экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца).

3.2.9. Представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют (ст.179 ТК РФ):

а) семейные, при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
в) проработавшие на предприятии 15 лет (по соглашению);
г) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы.

3.2.11. Расторжение эффективного контракта в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником -членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение эффективного контракта в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.2.12. Использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) выявлять возможности перемещений внутри учреждения, с согласия работников;
б) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работниками, предупредив об этом работников не позднее чем за два месяца;
г) расторгать эффективный контракт в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.13. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от работы, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2.15. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.16. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и переквалификацию (ст.174 ТК РФ).Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.174 ТК РФ).Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих

государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (ст.174 ТК РФ).

3.2.17. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной

профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.18. Разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

б) перемещение внутри учреждения, на вакантные должности;

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК).

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.3.6. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.7. Закон об уголовном наказании за необоснованное увольнение сотрудников предпенсионного возраста.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Бядинская ООШ», условиями эффективного контракта, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом МБОУ «Бядинская ООШ».

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

Для педагогических работников предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 ч. в неделю (ст.333 ТК РФ), 24 часа для музыкального работника.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

4.1.3. Для технических работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю суббота и воскресенье. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Протокол №_3_ от 19.10.2019г.) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК).

4.1.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст.99 ТК только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (её) сокращением.

Перерывы для кормления ребёнка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст.258 ТК РФ).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также, порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.1. Техническим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 52 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 80 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ) и оплата стоимости проезда, за счет средств Работодателя (при наличии финансирования) их неработающим членам семьи - несовершеннолетним детям, также работник имеет право на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг (ст. 325 ТК) в одном направлении

5.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения № 4 коллективного договора):

а) дополнительный оплачиваемый отпуск с вредными условиями труда кочегар - сторожам 6 рабочих дней (ст. 117 ТК РФ);

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе Работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК);

5.8.1. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

5.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Оплата отпусков.

5.9.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.10. Право на отпуск работникам, имеющим 3 и более детей;

5.11. Работодатель учитывает выбор времени отпуска работникам, имеющим трех и более детей (до 12 лет) при составлении графика очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам.

5.12. Работодатель освобождает работников один раз в три года на один рабочий день в период прохождения диспансеризации, а работников пенсионного и предпенсионного возраста один раз в год на два рабочих дня в период прохождения диспансеризации с сохранением места и средней заработной платы.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда, которое принимается работодателем по согласованию начальника экономики МКУ «Управления образования» МР «Усть-Алданский улус (район)» РС (Я) (ст.ст. 135, 143 ТК).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Минимальный размер оплаты труда, не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда, занятого в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

В размер минимальной тарифной ставки включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др. (ст. 133 ТК).

6.3.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда, компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха(Якутия).

6.3.2. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по правилам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством.

6.3.3. Индексация производится путем увеличения должностных окладов работников на прогнозируемый коэффициент инфляции, зафиксированный законом о федеральном бюджете на следующий год, и проводится начальником экономики МКУ «Управления образования» МР «Усть-Алданский улус (район)» РС (Я). (ст.134 ТК РФ).

6.4. Труд работников оплачивается по системе оплаты труда, для работников бюджетных учреждений: ОСОТ (педагогические работники) и прочие персоналы. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК).

6.4.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. (ст.153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

а) выплачивать педагогам за выслугу лет педагогической работы:

- до 5 лет – 0,05%;
- до 10 лет – 0,10%;
- свыше 15 лет – 0,15%;

б) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными условиями труда, предусмотренным соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 146 и 147 ТК);

Работникам образовательного учреждения, устанавливается:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену, сторожам – 0,20% тарифной ставки (оклада);

- за работу без канализации повару и уборщикам производственных помещений – 0,05%;

в) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной эффективным контрактом, работнику производится доплата. (ст.151 ТК РФ);

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон эффективного контракта с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

г) выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год (премиальные выплаты) по согласованию с профсоюзным комитетом (из остатка финансовых средств фонда оплаты труда);

д) производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине Работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК);

е) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

ё) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением); Стороны договорились, выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки:

В соответствии с ч.6 ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Дата выплаты зарплаты:

I половина: 5-го числа текущего месяца.

II половина: 20-го числа следующего месяца.

ж) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1,2,6, 8 ст. 136 ТК);

з) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

и) производить выплату заработной платы перечислением денег на пластиковые карты сотрудникам.

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты

задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

6.6. В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников определить максимальный разрыв между категориями высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников (например, кратность соотношения 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников (от общей численности) не должна превышать 3-5 раз).

6.7. Указать в коллективном договоре перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат (Приложение №13) и надбавок (ст. 144 ТК) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций надо стремиться договориться об использовании положений 1, 2, 3 и 6 абзацев ст. 6.8. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом, может улучшить (при наличии финансирования) нормативы по сравнению с нормативами трудового законодательства.

6.9. Исчисление средней заработной платы. Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путём деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

6.10. Размер районного коэффициента к заработной плате и порядок его выплаты устанавливаются федеральным законом (ст.316 ТК РФ).

6.11. При осуществлении выплат денежного вознаграждения осуществляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций из федерального бюджета:

6.11.1. Кандидатуры педагогических работников, которые будут осуществлять классное руководство в классах должны быть известны до начала учебного года.

6.11.2. Выплата денежного вознаграждения осуществляется педагогическим работникам, временно замещающим отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, с установленным ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

6.11.3. За неисполнение и ненадлежащее исполнение педагогическим работникам по вине его работы по классному руководству можно отменить выплату вознаграждения за классное руководство.

6.11.4. Классное руководство сохраняется в период командировки работника, связанного с его должностными обязанностями и учебного отпуска с сохранением средней заработной платы.

6.11.5. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

6.11.6. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации,

ведущих учебное занятие в данном классе.

Особенности применения систем нормирования труда в организации

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.12.2. Проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда;

6.12.3. Предусмотреть, что установленные нормы труда, не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.13.2. Предусматривать пересмотр норм в сторону уменьшения (ст. 160 ТК) с учетом технического и организационного состояния производства при использовании морально и физически устаревшего оборудования.

Нормы отраслевого, регионального соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению и должны найти отражение в настоящем договоре (ст. 48 ТК).

6.14. Профсоюзный комитет обязуется:

6.14.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.14.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.14.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.14.4. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.14.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Для проведения мероприятий по охране труда (ст.226 ТК) выделить бюджетные средства.

7.2.2. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия:

- а) улучшению условий и охраны труда работников;
- в) санитарно-бытовому обеспечению;

7.2.3. Обеспечить инструктаж по ОТ, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по ОТ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований ОТ;

7.2.4. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.2.5. Обеспечить право работников МБОУ «Бядинская ООШ» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

7.2.6. Провести специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюза.

7.2.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.8. Обеспечить проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, безопасности работы в образовательном учреждении. Создает комиссию по охране труда, оборудует и обеспечивает выпуска информационного уголка ОТ, в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета ОТ и уголка ОТ».

7.2.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и ОТ (правовая и техническая инспекции труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК)

7.2.10. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.2.11. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МБОУ «Бядинская ООШ» не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.2.12. Предоставить работнику другую работу, если он отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Если предоставления другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника оплачивается как по вине работодателя.

7.2.13. Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным Работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст.212 ТК);

Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами организации либо за её счёт (ст.223 ТК).

7.3. Медицинские осмотры проводятся за счет работников;

7.3.1. При прохождении диспансеризации раз в три года сотрудники освобождаются от работы на один рабочий день. При этом у работников предпенсионного возраста, а также получатели пенсии по старости или за выслугу лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы и среднего заработка (Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 353-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации").

7.4. Обеспечить повара двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов) и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативами, уборщикам производственных помещений перчатки резиновые, кочегар-сторожам одноразовые рабочие перчатки (Приложение 11);

7.5. Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размере, установленном законодательством РФ оплаты труда:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности – материальная помощь из средств профсоюза;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев – выплата листа нетрудоспособности.

7.6. Повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по ОТ профсоюзного комитета (поощрение, вознаграждение).

7.7. Создать фонд ОТ;

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

7.8.1. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

7.8.2. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7.8.3. Представлять интересы пострадавших работников по вопросам условий и ОТ, безопасности на производстве;

7.8.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по ОТ, здоровья, условиям работы образовательного учреждения;

7.8.5. Контролировать расходование средств на ОТ, социальную защиту и оздоровление работников;

7.8.6. Проводить смотры-конкурсы, соревнования среди уполномоченных (доверенных лиц) по ОТ профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками;

7.8.7. Организовать «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и ОТ».

7.8.8. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.9. Работник в области ОТ обязан (ст.214 ТК):

7.9.1. Соблюдать требования ОТ, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также Правилами и инструкциями по ОТ;

7.9.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.9.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в рабочем месте, инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований ОТ;

7.9.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК);

7.9.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.9.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.9.7. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель

исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Провести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест в организации:

- а) сколько всего рабочих мест;
- б) сколько из них тех, на которых запрещен (по официальному списку) труд женщин;
- в) составить «паспорт» рабочих мест с точки зрения возможности использования на них как мужского, так и женского труда;
- г) сколько рабочих мест, где разрешен женский труд, занято мужчинами;
- д) причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками мужчинами и женщины.

8.1.1 Провести специальную оценку условий труда, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для работников любого пола.

8.1.2. Провести экспертизу уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях; осуществить анализ на предмет, какие рабочие места по уровню оплаты занимают работники и работницы.

8.1.3. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин, (после выхода из декретного отпуска по беременности и родам).

8.1.4. Оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации, ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться в учреждение, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

8.1.5. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством,

Работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.6. Освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;

8.1.7. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей-инвалидов - до 16 лет;

8.1.8. Предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

8.2. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК);

- а) работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст. 265—272 ТК);
- б) лиц, работающих по совместительству (ст.ст. 282-288 ТК);
- в) работников, заключивших эффективный контракт на срок до двух месяцев (ст.ст. 289-292

ТК);

- г) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.ст. 313-327 ТК);

- д) педагогических работников (ст.ст. 331—336 ТК);

- е) других категорий работников;

- ё) стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК, в других федеральных законах и действующем законодательстве (ст.ст. 251—351 ТК).

Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

- 9.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов.
- 9.2. Создать наставничество по работе с молодыми учителями.
- 9.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.
- 9.4. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворение творческих способностей и интересов.
- 9.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.
- 9.6. Профсоюзный комитет обязуется:
- 9.7. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- 9.8. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

10.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.4. Обеспечить медицинское обслуживание детских дошкольных учреждений, местных баз отдыха, детских оздоровительных лагерей;

10.1.5. В новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки;

10.1.6. Установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет районный профсоюзный комитет или комиссия по социальному страхованию предприятия;

10.1.7. Обеспечить выделение денежных средств для оснащения медкабинетов оборудованием, приобретения лекарств для обеспечения других оздоровительных мероприятий;

10.1.8. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

10.2.4. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.2.5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.2.6. Все социальные гарантии и льготы, предусмотренные в коллективном договоре, действуют только на членов профсоюза работников образования.

Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.3. Работодатель:

10.3.1. Способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

10.3.2. Сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

10.4. Профсоюзный комитет:

10.4.1. Осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Дистанционная работа (удаленная работа)

10.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен

по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) (ст. 312.9 № 407-ФЗ Трудового кодекса РФ).

10.6. Работодатель может заключить трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору для выполнения работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно в соответствии с локальным нормативным актом работодателя о временном переводе (в ТК РФ – по инициативе работодателя в исключительных случаях):

- катастрофы природного или технического характера;
- аварии на производстве;
- несчастного случая на производстве;
- пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и/или органом местного самоуправления).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Обеспечение дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами и возмещение расходов, связанных с их использованием указывается в дополнительном соглашении с работником, работающим в дистанционном режиме или в локальном акте учреждения о временном переводе на дистанционную работу.

Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1. Выделять средства для поощрения победителей смотра - конкурса за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением конкурса;

11.1.2. Поощрять за безупречный труд в образовательном учреждении при стаже работы не менее 15 лет в связи с юбилейными датами: 50-летием, с 55-летием, 60-летием по мере возможности;

11.1.3. Поощрять при присвоении почетных званий работника образовательного учреждения, например «Отличник образования РС/Я», «Почетный работник общего образования РФ» итд.

11.1.4. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению три (3) дня, с сохранением заработной платы, в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры).

11.1.5. Оказывать за счет средств профсоюза материальную помощь:

- а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра);
- б) перенесшим сложную операцию;
- в) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.).

11.1.6. Семьям лиц, погибших в организации, Работодатель выплачивает ежемесячную материальную помощь в установленном порядке законодательства РФ.

Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля соблюдением Работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК ст.ст. 353-365, 390,391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами; На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

12.6. В связи с отказом Работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

12.7. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.2.2. Содействия их занятости;

13.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

13.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

13.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников

независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

13.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

13.4.2. Не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья—пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные стат. отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.4. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета.

13.4.5. Производить ремонт технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.6. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

13.4.7. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и

Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

13.4.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев Работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в коллективном

договоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора);

13.4.9. Перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета 0,15-0,3-1 % и более от фонда оплаты труда - ст. 377 ТК, но не менее размеров определенных отраслевым соглашением;

13.4.10. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

13.4.11. Освободить от основной работы председателя профкома для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.4.12. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы — оплату времени участия в указанных мероприятиях.

13.4.13. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, Работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

13.4.14. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.4.15. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за год с информацией Работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

14.2.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

14.5. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком от 15 марта 2021 года по 15 марта 2024 года (от одного года до трех лет).

(указать срок конкретно)

Он вступает в силу со дня подписания.

15.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

15.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 месяцев после подписания колдоговора довести его текст до всех работников Работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Ознакомление работников с коллективным договором.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены.
4. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
5. Тарификация заработной платы на 2021г.
6. Регистрационная карта коллективного договора.
7. Сведения о колдоговорной кампании. Форма ТДК-1.
8. Положения о распределению стимулирующей и премиальной части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Бядинская ООШ»
9. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.
10. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).
11. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду (другие средства индивидуальной защиты); моющие средства.
12. Гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.
13. Положение о выплате персональных надбавок и доплат.
14. Положение об оплате труда
15. График отпусков работников МБОУ «Бядинская ООШ»

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании первичной профсоюзной организации работников «15» марта 2021 г.

Представитель работодателя:

директор МБОУ

«Бядинская ООШ»

МР «Усть-Алданский улус (район)» РС (Я):

Водоватова Д.В./

М.П.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета

/Домотова В.Г./

Пронумеровано, прошнуровано

скреплено печатью

Исполнительный директор

Листов

Директор / Водоватова Д.В

