

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного
учреждения города Нягани
«Общеобразовательная средняя школа №3»

на 2022-2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.07.2013 №68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», Отраслевое соглашение между департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (с дополнением от 01.06.2021) и иными нормативными актами в целях договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении города Нягани «Общеобразовательная средняя школа №3» (в дальнейшем - Школа).

1.3. Коллективный договор определяет взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы, устанавливает дополнительные социально – экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также создает более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.4. Сторонами коллективного договора являются работники школы, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком) и работодатель в лице директора школы Ипатовой Е.Е.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

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

1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.

1.14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 04 сентября 2022 года и действует до 04 сентября 2025 года.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным,

территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 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 и письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.¹ Трудового кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в школе (ст.331 ТК РФ)».

2.6. Право на занятие педагогической деятельностью согласно статье 46 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и профессиональным стандартам, утвержденным Правительством Российской Федерации (ст.331 ТК РФ).

2.7. К педагогической деятельности с участием несовершеннолетних не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся 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, основ конституционного строя и безопасности государства, 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 (ст.ст.331 ТК РФ 351.1 ТК РФ);

лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (ст.331 ТК РФ);

наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ и отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст.351.1 ТК РФ).

2.8.В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (п.6 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.9. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Школы с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (п.6 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.10.Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (основание - ТК РФ).

2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Школы, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон:

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение

календарного года);

2) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

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

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

2.14. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. 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. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для руководящих работников, прочих специалистов и рабочих школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин - 36 часов, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе).

5.3. Для педагогических работников школы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» 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.

5.4. 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.

5.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

5.6. Режим труда для работника, имеющего детей дошкольного возраста, по возможности соотносится с режимом работы детского дошкольного учреждения.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, как правило, не допускающего перерывов между занятиями.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. 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.

5.11. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.13. В каникулярное время прочие специалисты и рабочие привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. 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).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке,

установленном федеральным органом исполнительной власти.

5.15.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем: директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, бухгалтеру, экономисту, специалисту по кадрам, контрактному управляющему, юристу, секретарю учебной части в соответствии со ст.119 ТК РФ не менее 3-х дней.

5.16. Предоставлять работникам дополнительный неоплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- смерть близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) – 3 дня.

5.17. Оплата дополнительного отпуска, предусмотренного пунктом 5.15.2. производится в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

5.18. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции, дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от COVID-19 и в день, следующий за днем вакцинации.

5.19. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый выходной день (дни) освобождения от работы для прохождения ежегодной диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем в соответствии со статьей 185.1. ТК РФ «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации».

5.20. Общим выходным днем является воскресенье.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.22. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основании Положения «О порядке оплаты и стимулировании труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Общеобразовательная средняя школа №3» (далее - Положение), разработанном в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих договор членов коллегиальных, исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Администрации города Нягани от 11.08.2017 №2537 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани» (с изменениями), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.».

6.2. Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Школы.

6.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Школы, осуществляется в пределах утвержденных расходов на оплату труда за счет бюджетных средств

и средств от иной приносящей доход деятельности.

6.4. Фонд оплаты труда работников Школы состоит из следующих фондов:
фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
фонда тарифных ставок (окладов) рабочих;
фонда компенсационных выплат;
фонда стимулирующих выплат;
фонда иных выплат.

6.5. При формировании годового фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат (в части доплаты за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда);

- на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. Для оплаты труда работников школы применяется ставка заработной платы, установленная Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.».

6.7. Всем категориям работников в соответствии с Положением выплачиваются надбавки и доплаты за качество, результативность и особенности условий труда.

6.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Зачисление заработной платы на лицевые счета работников производится 23 числа текущего месяца и 07 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. (ст. 136 ТК РФ).

6.9. Работодатель извещает 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 (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.10. Изменение размера оплаты труда и (или) размера должностного оклада, производится:
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 разряда 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 высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.12. Наполняемость классов не должна превышать 25 человек (приказ Минобрнауки Российской Федерации № 1015 от 30.08.2013г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам –

образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования).

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.13.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.14. В случае задержки заработной платы на срок более 15-ти дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

6.16. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.129 ТК РФ).

6.17. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений Школы определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу

6.18. Должностной оклад специалиста определяется:

- для педагогического работника Школы путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Школы, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

6.19. Должностной оклад служащего определяется путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

6.20. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы устанавливаются исходя из следующих показателей:

- уровня образования (базовый коэффициент);
- типа образовательной организации, видов деятельности и категорий работников (коэффициент специфики работы);

- квалификационной категории работника, наличия государственных наград (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, наград и почетных званий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (коэффициент квалификации);

- масштаба и сложности руководства школой (коэффициент масштаба управления);
- должности, занимаемой в системе управления школой (коэффициент уровня управления).

6.21. Размеры повышающих коэффициентов к ставке заработной платы определяются согласно утвержденного Положения «О порядке оплаты и стимулировании труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Общеобразовательная средняя школа №3».

6.22. Для определения размера должностного оклада руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений школы применяются: базовый коэффициент, коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

6.23. Для определения размера должностного оклада специалиста школы применяются: базовый коэффициент, коэффициенты специфики работы и квалификации.

6.24. Для определения размера должностного оклада служащего школы применяется базовый коэффициент и коэффициент специфики работы.

6.25. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.26. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей согласно действующим муниципальным правовым актам.

6.27. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

6.28. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности школы или занимаемой должности, устанавливается в размере 2 500 рублей за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной доплаты за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя школы согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

6.29. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Школы (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет - 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.»

6.30. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Тарифные ставки (оклады) рабочих

6.31. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих, утвержденной Положением «О порядке оплаты и стимулировании труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Общеобразовательная средняя школа №3».

6.32. Профессии рабочих Школы тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

6.33. Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Школы, утвержденной Положением «О порядке оплаты и стимулировании труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Общеобразовательная средняя школа №3».

6.34. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Компенсационные выплаты

6.36. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата работникам, рабочий день которых разделен на части в соответствии со статьей 105 ТК РФ.

6.37. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ, Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» и решением Думы города Нягани от 22.04.2016 №781 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления города Нягани и муниципальных учреждениях города Нягани» (с изменениями и дополнениями).

6.38. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 ТК РФ (постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.».

6.39. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

Стимулирующие выплаты

6.40. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год;
- единовременная (разовая) выплата за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении;
- директорский фонд.

Распределение стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками школы, кроме директора школы, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

Стимулирующие выплаты носят регулярный (постоянный) или временный (разовый) характер.

6.41. Стимулирующие выплаты могут быть отменены полностью или частично приказом директора по школе, в связи с окончанием действия основания для этой выплаты, а также за дисциплинарный проступок.

Основание для снижения (лишения) стимулирующих выплат является:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов;
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений;
- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации;
- несоблюдение трудовой дисциплины.

Решение об уменьшении размера (лишении) стимулирующих выплат производится в тот расчетный период, в котором было совершено упущение, и оформляется приказом по школе с обязательным указанием причин.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина при обработке персональных

данных работника обязан соблюдать следующие общие требования (ст.86 ТК РФ):

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;

- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

- работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

- при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

- защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

- работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

- работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

7.2. При передаче персональных данных работника должен соблюдать следующие требования (ст.88 ТК РФ):

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах Школы в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех

сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

7.3. Совместно с территориальной профсоюзной организацией ходатайствует о предоставлении работникам Школы в соответствии с «Положением о порядке и условиях предоставления жилых помещений специализированного жилищного фонда муниципального образования г. Нягань» жилых помещений в общежитиях для временного проживания на период осуществления трудовых отношений.

7.4. Организует в Школе общественное питание (столовая, буфет, комнаты (места) для приема пищи).

7.5. Учитывает в расходах Школы средства на иные выплаты в размере 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предназначенные на социальную поддержку работников Школы.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, к юбилейным датам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

ежемесячная доплата до минимального размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников;

единовременная выплата работникам Школы за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий;

единовременная выплата председателю, заместителю председателя и экспертам региональных предметных комиссий за проверку диагностических работ в 10-х классах, запланированных к проведению в период с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года (далее – единовременная выплата за проверку диагностических работ);

материальная помощь.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

7.6. Производит следующие выплаты работникам:

материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) в размере 10 000 рублей;

материальная помощь в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар в квартире и др.) в размере 10 000 рублей;

материальная помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети), в связи со смертью сотрудника, в размере 20 000 рублей;

7.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 7.6. производятся за счет средств местного бюджета.

7.8. Производит следующие выплаты работникам за счет средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ в пределах доведенных бюджетных ассигнований:

- единовременная выплата молодым специалистам в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу;

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников в размере 1 000 рублей и выплачивается в течении первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.9. Производит выплаты юбилярам (по достижении 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) в размере до месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности данного работника». В течение финансового года сумма, выплачиваемая юбилярам, остается фиксированной.

7.10. Премирует работников к профессиональным праздникам (отраслевые профессиональные праздники по основной деятельности Школы), юбилейным датам (каждые последующие 5 лет со дня образования Школы), праздничным дням (установленные Трудовым кодексом РФ) и Дню Конституции Российской Федерации, а также дню образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

7.11. Выплаты, предусмотренные пунктами 7.9. – 7.11. производятся в пределах обоснованной экономии фонда оплаты труда из средств субвенции на реализацию общеобразовательных программ.

7.12. Финансирует за счет средств местного бюджета компенсацию расходов работников на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, а также неработающим членам его семьи (мужу, жене, детям до 18 лет, а также детям до 23 лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений), независимо от времени использования отпуска, в соответствии с решением Думы города Нягани от 22.04.2016 №781 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления города Нягани и муниципальных учреждениях города Нягани» (с изменениями и дополнениями).

7.13. 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.

7.14. Ходатайствует о предоставлении во внеочередном порядке мест в дошкольных образовательных учреждениях города для детей педагогических и иных работников Школы.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216-216.3 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить инструктаж по охране труда для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу.

8.3. Проводить в установленном порядке вводный инструктаж со всеми принимаемые на работу лицами, а также командированными в организацию работниками и работниками сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке, обучающимися Школы, проходящими в Школе производственную практику, и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Школы.

8.4. Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводить первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

8.5. Обеспечивать:

наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы;

работников специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, медицинской аптечкой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

приобретение, хранение, стирку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

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

соблюдение работниками требований охраны труда;

прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя (ст.220 ТК РФ).

8.6. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст.216.1 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников (ст.219 ТК РФ).

8.10. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации школы (ст.224 ТК РФ).

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда

8.13. Приобретать санитарно-курортные путевки согласно нормативов филиала №7 ГУ РО ФСС РФ по ХМАО-Югре.

8.14. Оборудовать комнату для отдыха работников школы.

8.15. Проводить совместно с профкомом в течение года не менее 4 – х Дней здоровья.

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. Профком обязуется: организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.

370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель предоставляет 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

9.9. 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.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию 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 дня 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);

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);

создание комитета (комиссии) по охране труда (ст. 224 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

9.12. В случае истечения срока квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а так же в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст.335 ТК РФ и ст.55 Федерального закона «Об образовании» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, при выходе на работу сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на год после выхода на работу - по заявлению работника.

9.13. В случае истечения срока квалификационной категории у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на год после выхода на работу - по заявлению работника.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе, если они уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений, коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства в размере 0,5% из заработной платы работников (ст.30 и 377 ТК РФ).

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Направлять учредителю школы заявление о нарушении директором школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, двухстороннего соглашения между Администрацией города Нягани и территориальной профсоюзной организацией «Няганский городской комитет профсоюзов» с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

10.9. Совместно с территориальной профсоюзной организацией «Няганский городской комитет профсоюзов» содействовать летнему оздоровлению детей работников школы и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

10.13. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.14. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.15. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.16. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.17. Настоящий коллективный договор, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

10.18. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10.19. В установленном порядке в коллективный договор вносятся дополнения и изменения.

От Работодателя:
МАОУ города Нягани «ОСШ №3»

Е.Е. Ипатова

От Профсоюза:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ города Нягани «ОСШ №3»

Н.В. Корниченко

10.16. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.17. Настоящий коллективный договор, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

10.18. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10.19. В установленном порядке в коллективный договор вносятся дополнения и изменения.

От Работодателя:
МАОУ города Нягани «ОСШ №3»



[Handwritten signature]

Е.Е. Ипатова

От Профсоюза:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ города Нягани «ОСШ №3»

[Handwritten signature]

Н.В. Корниченко

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в <u>Отделе трудовых отношений</u> <small>(структурное подразделение органа местного самоуправления)</small>
и охраны труда <u>Администрации г. Нягани</u> <small>(структурное подразделение органа местного самоуправления)</small>
Регистрационный номер <u>43</u>
Дата регистрации « <u>05</u> » <u>сентября</u> 20 <u>22</u> года
<u>Иванов Иван Иванович</u> <small>(подпись)</small>
<u>Иванова И.И.</u> <small>(И.И.О.)</small>

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью

20 (двадцать) листов

Директор МАОУ города Нягани «ОСШ №3»

Ипатова - Е.Е. Ипатова

08.09.2022 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1
к коллективному договору от 09.09.2022 года

г. Нягань

«30» января 2023 г.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор от 09.09.2022 года:

1. Пункт 6.8. изменить и изложить в следующей редакции:

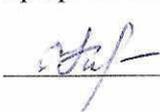
«6.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работникам в срок не позднее 20 числа, за вторую половину месяца в срок не позднее 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. (ст. 136 ТК РФ).».

2. Дополнительное соглашение №1 вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 30.01.2023 г., и действует в течение всего срока действия коллективного договора от 09.09.2022 года.

От Работодателя
Директор MAOY г. Нягани «ОСШ №3»

От Трудового коллектива
Председатель первичной
профсоюзной организации


_____ Е.Е. Ипатова


_____ Н.В. Корниченко



Коллективный договор (изменения в коллективный договор)
зарегистрирован в <u>отделе трудовых отношений</u>
и охраны труда <u>Администрации г. Нягани</u>
Регистрационный номер <u>12</u>
Дата регистрации « <u>30</u> » <u>января</u> <u>2023</u> года
<u>главный специалист отдела</u>
<u>Юсуф Юсупова Э.Д.</u>