

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Костромы
«Средняя общеобразовательная школа № 4»

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной
профсоюзной организации Средней
общеобразовательной школы № 4
города Костромы

 О. В. Русакова
«30» мая 2023 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор Средней
общеобразовательной школы № 4
города Костромы

 Н. Н. Комарова
«30» мая 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 г.г.

Принят на общем собрании работников
«30» мая 2023 г.
Протокол № 3



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Костромы «Средняя общеобразовательная школа № 4».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

От имени Работодателя – директор Учреждения.

От имени работников – первичная профсоюзная организация (далее – профком).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и иными нормативными правовыми актами, с целью регулирования социально-трудовых отношений в коллективе, особенно касающихся условий труда (размеры доплат и надбавок к заработной плате, гарантий занятости, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда), а также решение вопросов совершенствования управления учебным процессом.

1.4. Основными принципами отношений между работниками и работодателем является построение трудовых отношений на основе сотрудничества, уважения друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений для обеспечения социального мира и согласия в коллективе. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Трудовые отношения между сторонами регулируются настоящим коллективным договором, нормами действующего законодательства о труде, а также областным и городским отраслевыми соглашениями.

1.7. Условия коллективного договора, а также индивидуальных трудовых договоров с работниками Учреждения, ухудшающие их положение по сравнению с действующим законодательством о труде, недействительны.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет. Действие коллективного договора, может быть пролонгировано на следующий срок. По истечении установленного срока коллективный договор действует до принятия нового или изменений (дополнений) в действующий коллективный договор.

1.9. В течение срока действий коллективного договора (далее – КД) стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленным ТК РФ.

1.10. Заключив настоящий коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности, включенные в него, и обязуются их выполнять.

1.11. Администрация Учреждения в 7-дневный срок направляет подписанный коллективный договор в Управление экономики Администрации города Костромы для уведомительной регистрации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения договора. Принятые изменения и дополнения являются приложением к коллективному договору.

1.13. Правила внутреннего трудового распорядка, Соглашение по охране труда, Положение об оплате труда являются приложениями к коллективному договору.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель согласовывает с первичной профсоюзной организацией:

- Положение об оплате труда работников;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем;
- перечень контингентов работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру;
- должностные инструкции;
- график отпусков.

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

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

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома при расторжении трудового договора с работником по п.2,3,5 статьи 81 ТК РФ и согласование локальных нормативных актов, относящихся к трудовой деятельности работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 статьи 53, 54, 55 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД.

II. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Администрация признает первичную профсоюзную организацию представителем работников Учреждения, поскольку она уполномочена общим собранием работников представлять их интересы в области труда и в иных социально-экономических отношениях, связанных с трудом.

2.2. Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

2.3. Первичная профсоюзная организация обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.4. Первичная профсоюзная организация оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных трудовых споров.

2.5. Первичная профсоюзная организация содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.6. Первичная профсоюзная организация обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативно правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников Учреждения.

2.7. Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников Учреждения (статья 86 ТК РФ).

2.8. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

2.9. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам Учреждения отпусков и их оплаты.

2.10. Первичная профсоюзная организация участвует в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда и других.

2.11. Первичная профсоюзная организация осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.12. Стороны договорились:

- Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

- Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД.

- Увольнение по инициативе работодателя по статье 81 ТК РФ работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

- Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации 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 (статья 377 ТК РФ).

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

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

- Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим КД. Председатель и его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии со статьей 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

- Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

- Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда, социальному страхованию и других.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и Учреждением регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Содержание трудового договора, порядок его заключения определяется ТК РФ. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания договора.

3.2. Трудовые договоры с работниками Учреждения в соответствии с действующим законодательством заключаются на неопределенный срок или

в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ на определенный срок. Срочный трудовой договор на определенный срок до 5 лет заключается в случаях, когда трудовые отношения с учетом предстоящей работы не могут быть установлены на неопределенный срок.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с:

- Уставом Учреждения;
- Должностными инструкциями;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Костромы «Средняя общеобразовательная школа № 4»;
- с иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.5. Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с первичной профсоюзной организацией до ухода работников в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, о чем работники должны быть ознакомлены письменно под роспись.

3.6. Работодатель обязан уведомить работника Учреждения в письменной форме об изменении существенных условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 ТК РФ).

3.7. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году.

3.8. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первой и второй учебных полугодиях учебного года.

3.9. Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного соглашения.

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

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или сторон; приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.12. В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

3.14. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.15. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. Работодатель:

- Определяет кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- Соблюдает по возможности преемственность осуществления

классного руководства в классах на следующий учебный год;

- Не допускает в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- При временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником устанавливает ему соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения;

- За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству отстраняет работника от исполнения функции классного руководителя и отменяет выплаты за классное руководство.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Костромы «Средняя общеобразовательная школа № 4» устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Костромы «Средняя общеобразовательная школа № 4». Положение является приложением к коллективному договору.

4.2. Конкретный размер выплат стимулирующего и компенсационного характера для каждого работника Учреждения определяется рабочей группой, утверждают директор по согласованию с профкомом.

Основанием для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ служат:

- для педагогических работников – листы самооценки деятельности в соответствии с критериями перечня и условий выплат стимулирующего характера (приложение 3 к Положению об оплате труда) и материалы, подготовленные руководителями МО, заместителями директора Учреждения;

- для непедагогических работников - материалы, подготовленные начальником хозяйственного отдела.

Листы самооценки должны быть представлены в рабочую группу за неделю до объявленной даты заседания рабочей группы.

4.3. Рабочая группа избирается на общем собрании работников сроком на 1 учебный год, утверждается приказом по Учреждению. В состав Рабочей группы могут входить члены администрации Учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены первичной профсоюзной организации.

4.4. Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание Рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы. Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Все решения рабочей группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Рабочей группы.

4.5. Протоколы Рабочей группы хранятся 3 года.

4.6. С момента знакомства работников членами Рабочей группы с результатами в течение одного дня работники в праве подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в Рабочую группу или руководителю Учреждения. Основание для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видам выплат, норм и технические ошибки.

4.7. Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

4.8. На основании протокола Рабочей группы руководитель Учреждения издает приказ об установлении премиальных выплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.9. Работодатель предоставляет меры социальной поддержки молодым специалистам, принятым на работу по полученной специальности, в виде ежемесячной социальной выплаты.

Под молодым специалистом понимается лицо в возрасте до 35 лет включительно, имеющее среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, и принятое на должность педагогического работника или тренера в муниципальную организацию по полученной специальности и (или) направлению подготовки, соответствующему профилю деятельности муниципальной организации, не позднее шести месяцев с момента окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе.

Шестимесячный срок продлевается на период:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

б) прохождения военной службы по призыву или замещающей ее альтернативной гражданской службы;

в) прохождения обучения в магистратуре, а также по программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и по программе ассистентуры-стажировки по очной форме (подтверждается

дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ассистентуры-стажировки, соответственно);

г) нахождения на регистрационном учете граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы;

д) временной нетрудоспособности, подтвержденной в надлежащем порядке.

Право на получение меры социальной поддержки имеют молодые специалисты, состоящие в трудовых отношениях с муниципальной организацией и занимающие должности по основному месту работы.

Размер меры социальной поддержки в месяц составляет:

а) при выполнении должностных обязанностей на полную ставку заработной платы и более чем на одну полную ставку заработной платы – 5 760 рублей;

б) при выполнении должностных обязанностей на неполную ставку заработной платы – определяется пропорционально нагрузке молодого специалиста в соответствующем календарном месяце.

Выплата меры социальной поддержки осуществляется молодому специалисту, состоящему в трудовых отношениях с муниципальной организацией, в течение трех лет работы в данной организации, начиная с месяца предоставления им документа государственного образца о среднем профессиональном образовании или о соответствующем уровне высшего профессионального образования, соответствующего требованиям, указанным в абзаце 2 настоящего пункта.

Течение установленного срока приостанавливается на период нахождения молодого специалиста в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период прохождения военной службы по призыву или замещающей ее альтернативной гражданской службы.

Материальная помощь оказывается работнику в следующих случаях:

- смерть близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании копии свидетельств о смерти;

- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

- в случае смерти работника по заявлению близких родственников;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств;

- на приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием (травмой);

- на дорогостоящее лечение работника или члена его семьи;

- в связи с регистрацией брака на основании копии свидетельства о браке;

- в случае тяжелого материального положения.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается решением рабочей группы, утвержденной руководителем Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника, согласованного с первичной профсоюзной организацией, на основании приказа руководителя Учреждения. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 27 числа текущего месяца за первую половину месяца, 12 числа следующего месяца – за вторую половину месяца, путем перечисления в кредитную организацию на расчетный счет, указанный в заявлении работника.

4.11. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.12. 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.

4.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.14. Руководитель Учреждения принимает все меры по обеспечению занятости работников в случае простоя не по вине работодателя и работника (карантин, авария и т.д.), при этом оплата производится в размере среднего заработка. В случае невозможности обеспечить занятость работника, оплата производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

4.15. Работодатель обязуется:

- проводить тарификацию педагогических работников и руководящих кадров с учетом мнения первичной профсоюзной организации, не позднее

мая месяца текущего года с учетом мнения профсоюзного комитета провести предварительное комплектование на следующий учебный год. При распределении нагрузки, как правило, сохранять преемственность классов (групп, объем учебной нагрузки);

- устанавливать учебную нагрузку не ниже ставки. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку устанавливать с письменного согласия работника.

4.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

4.17. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за вредные условия труда, за разделение дня на части, за разъездной характер работы) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

4.18. При незаконном лишении работников возможности трудиться Работодатель в соответствии со статьей 234 ТК РФ обязан возместить работнику неполученный им заработок.

4.19. Экономия фонда заработной платы в соответствии с коллективным договором, локальными актами Учреждения может направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам.

4.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.21. Работодатель возлагает дополнительную нагрузку по согласованию с профсоюзным комитетом с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности. Оплата учебных занятий, данная в порядке замещения, оплачивается по тарификации, начиная с первого дня замены.

4.22. Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.5.2 - 8.5.7 муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

Педагогические работники могут пройти аттестацию с целью установления квалификационной категории по упрощенной форме в случаях, предусмотренных пунктами 8.5.8 и 8.5.9 раздела 8 «Социальные гарантии, льготы и компенсации» муниципального отраслевого Соглашения по

обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

4.23. Изменение оплаты труда возникает:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, наградений ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

5.1. В целях обеспечения конкурентоспособности на рынке труда работников Учреждения обеспечить своевременную переподготовку и повышение квалификации работников. Работодатель обязан: 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.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5.2. Доводить до профкома не менее, чем за 3 месяца информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением численности работников.

5.3. При сокращении численности работникам, подлежащим высвобождению, предоставлять возможность получить новую профессию, повысить квалификацию.

5.4. При сокращении численности штата преимущественное право оставления на работе предоставлять категориям работников, перечисленных в статье 179 ТК РФ. В дополнении к статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось два года, педагогам, которые систематически проводят открытые уроки для коллег, педагогических работников города и области или являются дипломантами конкурса «Учитель года».

5.5. Высвобождаемым работникам предоставлять льготы и компенсации в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

6.1. Администрация Учреждения обязана:

- Разработать в соответствии со статьей 189 ТК РФ и утвердить на общем собрании работников Правила внутреннего трудового распорядка.

- Привлекать работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни только по согласованию с первичной профсоюзной организацией и письменного согласия работника.

- Компенсацию за работу в выходной и праздничный день производить в соответствии с законодательством.

- Составлять расписание уроков по согласованию с первичной профсоюзной организацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотрев свободные дни для их методической работы и повышения квалификации.

6.2. Составлять график ежегодных оплачиваемых отпусков, утвержденный руководителем Учреждения, не позднее чем за две недели до наступления календарного года по согласованию с первичной профсоюзной организацией и своевременно доводить его до сведения всех работников Учреждения (статья 123 ТК РФ).

6.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- Проводы сына в армию - 3 календарных дня;
- При переезде на новое место жительства -1 календарный день;
- Похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- Свадьба работника или близких родственников (дети) – 3 календарных дня.

6.4. Руководитель Учреждения с учетом мнения профкома предоставляет работникам за отработку учебного года без больничных листов – дополнительные 3 календарных дня к отпуску с сохранением заработной платы.

6.5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.6. Режим рабочего времени учителей, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

6.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды работники привлекаются администрацией Учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы во время каникул утверждается приказом директора Учреждения. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников за время работы в каникулы учащихся производится из расчета заработной платы установленной при тарификации.

В каникулярное время привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ с определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей или предоставление дополнительного отпуска в размере отработанных дней на данных видах работы на усмотрение работника.

6.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал, работники хозяйственного отдела, работники структурного подразделения «Школьная столовая» могут привлекаться к выполнению хозяйственных и ремонтных работ в пределах установленного рабочего времени.

6.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения (Общее собрание работников Учреждения, заседания Педагогического совета, заседания МО, родительские собрания, школьные праздники, линейки, конкурсы и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

6.10. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. Работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени или иного учетного периода, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата устанавливается, включая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда

работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Костромы «Средняя общеобразовательная школа № 4».

6.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончанию учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.12. Разделения отпуска, предоставления отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться работодателем с согласия работника и первичной профсоюзной организацией.

6.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и первичной профсоюзной организацией. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

6.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по согласованию между работником и работодателем Учреждения в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

6.16. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе и до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.17. При наличии у работника Учреждения путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

6.18. Для работников, занимающих следующие должности: начальник хозяйственного отдела, заведующий канцелярией, устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Работодатель ведет учет времени фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

6.19. Педагогическим работникам Учреждения по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения профессиональной компетентности. Присутствие педагогических работников на общем собрании работников Учреждения, Педагогических советах, Методическом совете, МО учителей-предметников, МО классных руководителей и др. общешкольных мероприятиях, предусмотренных планом работы на учебный год, обязательно.

6.20. Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени (то есть итоговый класс (подкласс) условий труда 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда – 7 календарных дней при условии если работники отработали не менее 11 месяцев в году, если менее 11 месяцев в году, то пропорционально отработанному времени.

6.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.22. Работодатель обеспечивает 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 для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 109 ТК РФ).

6.23. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не раньше, чем за 20 минут до занятий и через 20 минут после окончания занятий.

6.24. Работодатель освобождает педагогических работников Учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего

образования в рабочее время, от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими данных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

6.25. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два дополнительных оплачиваемых дня отдыха в связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19).

Установить порядок предоставления этих дней:

- по заявлению работника в день вакцинации и на следующий день после вакцинации при условии использования однокомпонентной вакцины;
- по заявлению работника по одному дню после каждой вакцинации при условии использования двухкомпонентной вакцины.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны исходят из того, что:

- Учреждение в соответствии с Законом РФ №273 от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом Учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

7.2. Учреждение и первичная профсоюзная организация совместно добиваются привлечения средств Фонда социального страхования РФ для оздоровления работников.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

8. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

8. 1. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда (ст.217 ТК РФ);

8.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.1.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.1.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

8.1.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.1.9. оснащение средствами коллективной защиты;

8.1.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.219 ТК РФ);

8.1.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.1.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.1.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.1.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.1.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.1.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.226-230 ТК РФ);

8.1.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.1.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности,

органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.1.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

8.1.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.1.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

8.1.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.1.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

8.1.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.2. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ст.214.1 ТК РФ).

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3. Работодатель имеет право (ст. 214.2 ТК РФ):

8.3.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

8.3.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

8.3.3. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.4. Работник обязан (ст. 215 ТК РФ):

8.4.1. соблюдать требования охраны труда;

8.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.4.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.4.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой

технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.4.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (ст.220 ТК РФ).

8.5. Каждый работник имеет право на (ст. 216 ТК РФ):

8.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.5.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.5.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ст.218 ТК РФ);

8.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

8.5.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке (ст.221 ТК РФ);

8.5.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя (ст.219 ТК РФ);

8.5.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

8.5.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

8.5.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

8.5.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

8.5.11. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

8.5.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.6. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ).

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

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

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

8.7. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ).

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8.8. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи,

устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое (ст.216.3 ТК РФ).

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.9. Профсоюзный комитет обязуется:

8.9.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников Учреждения;

8.9.2. осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения, а в соответствии с законодательством (избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от профсоюзного комитета в комиссию по охране труда);

8.9.3. заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год;

8.9.4. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения;

8.9.5. принимать участие в расследовании несчастных случаев;

8.9.6. предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

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

8.10. Пожарная безопасность.

8.10.1. Работодатель имеет право:

- Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

- Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

- Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.10.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;
- Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
- Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.10.3. Профсоюз:

- Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.
- Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников к действиям при возникновении пожара.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права первичной профсоюзной организации определяются Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Деятельность первичной профсоюзной организации осуществляется в соответствии с его Уставом.

В Учреждении сохраняется система централизованных отчислений профсоюзных взносов МБУ ЦБОМОУ города Костромы (п. 3 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Увольнение или привлечение к ответственности членов первичной профсоюзной организации осуществляется только с согласия профкома (п. 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

9.2. Первичная профсоюзная организация проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут производиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией Учреждения по КД;
- заседание первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета;
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

9.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

Х. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Осуществляет представительство и защиту социально-трудовых интересов работников Учреждения.

10.2. Ведет коллективные переговоры по коллективному договору, подписывает его, осуществляет контроль за его выполнением.

10.3. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией законодательства о труде и охране труда.

10.4. Участвует в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.5. Участвует в мероприятиях, направленных на улучшение занятости и сохранения рабочих мест в Учреждении, используя правовые и организационно-технические пути решения этих вопросов.

10.6. Содействует снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, поддерживает инициативы администрации Учреждения, направленные на совершенствование учебного процесса, улучшение условий труда работников, укрепление трудовой дисциплины, порядка и организованности.

10.7. Не выступает инициатором коллективных трудовых споров, в том числе забастовок при условии выполнения администрацией обязательств, предусмотренных коллективным договором.

10.8. Проводит работу среди членов первичной профсоюзной организации по повышению их ответственности за соблюдение трудовой дисциплины.

10.9. Выполняет мероприятия согласно плану работы первичной профсоюзной организации.

XI. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ

11.1. В случае возникновения разногласий или конфликтов между администрацией и трудовым коллективом Учреждения, они разрешаются в порядке, предусмотренном Федеральным законодательством.

11.2. Индивидуальные трудовые споры между работником и администрацией Учреждения рассматриваются в следующем порядке: работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы первичной профсоюзной организации ищет пути разрешения конфликта при непосредственных переговорах с администрацией (срок 5 рабочих дней); разногласия, нерешенные путем переговоров, рассматриваются по заявлению работника комиссией по трудовым спорам, если данный вопрос согласно ТК РФ подлежит рассмотрению КТС (срок обращения 3 месяца со дня, когда работник узнал о нарушении своего права, срок рассмотрения -10 дней со дня подачи заявления); если КТС не рассмотрела трудовой спор в 10-дневный срок, если работник не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, он в праве обратиться по данному спору в суд.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется администрацией и первичной профсоюзной организацией Учреждения с отчетом на Общем собрании работников Учреждения за год.

12.2. Изменения в действующий коллективный договор вносятся в порядке, предусмотренным для его заключения, т.е. по инициативе любой из сторон Общим собранием работников.

12.3. За невыполнение условий Коллективного договора администрация и первичная профсоюзная организация Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством.

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной
профсоюзной организации Средней
общеобразовательной школы № 4
города Костромы

О. В. Русакова

«30» мая 2023 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор Средней
общеобразовательной школы № 4
города Костромы

Н. Н. Комарова

«30» мая 2023 г.