

От работодателя:

Директор МОУ
«Железнодорожная СОШ №1»

Магомедов М.М.


« 25 » мая 2022



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «Железнодорожная
СОШ №1»

Волгина Л.Н.


« 25 » мая 2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Железнодорожная средняя
общеобразовательная школа №1»

на 2022 - 2025 годы.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрация Муниципального образования «Усть-Илимский район»
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду: Ведущий специалист отдела по экономике, труду и
развитию предпринимательства Администрации МО
«Усть-Илимский район» Алейникова Н.В.

М.П.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками (далее – при совместном упоминании Стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Железнодорожная средняя общеобразовательная школа №1», действующего от имени муниципального образования «Усть-Илимский район» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами Договора являются:

- Работодатель, в лице директора – Магомедова Магомеда Мирзагасановича, действующего на основании Устава (далее – Работодатель);
- работники Учреждения (далее – Работники), в лице их представителя Волгиной Ларисы Николаевны (представитель первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течении 7 дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, в том числе изменения типа Учреждения (бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с Работодателем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет действие в течении всего срока проведения указанных мероприятий.

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

1.9. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

1.13. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

Подписанный Сторонами Договор Работодатель в 7-дневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.14. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

Стороны установили следующее:

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (статья 67 ТК РФ).

Если Работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется (статья 61 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового для различных категорий Работников разрабатывается Работодателем.

2.4. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (статья 68 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с Работником заключается, как правило на неопределенный срок.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнослужашщих и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку установленного образца, подтверждающую прохождение обязательного медицинского осмотра/обследования;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. При заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытания, без выплаты выходного пособия. Данное решение Работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.10. Срочный трудовой договор с Работником может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнений.

2.11. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

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

2.14. О введении изменений трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 ТК РФ). 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.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с:

1) настоящим коллективным договором;

2) Уставом Учреждения;

- 3) Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 4) иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника.

2.16. На каждого Работника в Учреждении ведется трудовая книжка и (или) формируется в электронном виде основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Информация о трудовой деятельности представляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. (статьями 65,66, 66.1 ТК РФ).

2.17. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 76 ТК РФ).

2.18. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны установили следующее:

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

3.2. Работодатель по согласованию с представителями Работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

1) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;

2) повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в пять лет.

3) 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ);

4) 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 статьями 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование

соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Работодателя или отдела образования Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район»);

5) создавать условия для прохождения педагогическими Работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую

полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Стороны договорились что:

4.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников Учреждения, утвержденного Работодателем (далее – Положение об оплате труда) и в соответствии с квалификационной категорией, присвоенной по результатам аттестации.

4.2. Работодатель осуществляет премирование Работников из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств на основании Положения об оплате труда.

4.3. Работодатель устанавливает повышенный размер заработной платы Работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

4.4. Работодатель производит соответствующие доплаты, определяемые законодательством РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.);

4.5. Работодатель производит выплату Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

4.6. Время простоя работника оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

4.7. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка, который выдается Работнику.

4.8. Заработная плата в соответствии со статьей 136 ТК РФ выплачивается Работникам:

1) за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца (аванс),

2) за вторую половину месяца - 10 числа следующего за расчетным месяцем. Заработная плата Работникам перечисляется на счет банковской карты.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (статья 244 ТК РФ) увольняемого Работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (статья 140 ТК РФ).

4.10. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

4.11. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных статьями 165-188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

- 1) при направлении в служебные командировки;
- 2) при переезде на работу в другую местность;
- 3) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 4) при совмещении работы с обучением;
- 5) при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- 6) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 7) в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- 8) при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- 9) при временной нетрудоспособности;
- 10) при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- 11) при направлении на медицинское обследование;
- 12) при сдаче Работником крови и ее компонентов;
- 13) при направлении Работника для повышения квалификации.

V. Режим труда и время отдыха

Стороны установили следующее:

5.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным режимом занятий, графиком работы, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представителей Работников, а также условиями трудового договора.

5.2. Для Работников из числа административно-хозяйственного и для служащего персонала Учреждения продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю для мужчин, и 36 часов в неделю для женщин, при пятидневной рабочей неделе.

5.3. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ). В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов) педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда».

5.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических Работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия Работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев:

- уменьшение количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращение количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, 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.

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

На педагогического Работника Учреждения с его согласия приказом Учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Работодатель должен ознакомить педагогических Работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.5. Для Работников, в отношении которых по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом для таких категорий Работников является календарный год.

5.6. Для Работников, у которых установлен сменный график работы Работодатель графики сменности доводит до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.7. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная неделя устанавливается в следующих случаях, предусмотренных статьей 93 ТК РФ.

5.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением привлечения Работников к работе в эти дни на основаниях и в порядке, предусмотренных статьей 113, 153 ТК РФ.

Привлекать Работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работника и с предоставлением дополнительного выходного дня.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работников и не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.14. Продолжительность отпуска:

1) педагогических Работников и определенных руководящих Работников установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

2) учебно-вспомогательного персонала - 28 календарных дней.

5.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней (статья 321 ТК) устанавливается лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

5.16. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

5.17. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия Работника. Работодатель может предоставить отпуск во время образовательного процесса при наличии у Работника путёвки на отдых и лечение, если отсутствие Работника не повлечёт производственных трудностей.

5.18. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам по их письменному заявлению предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для решения неотложных социально-бытовых вопросов:

- 1) одиноким матерям, опекунам – до 14 дней в году;
- 2) на похороны – до 5 дней;
- 3) собственная свадьба, свадьба детей – до 3-х дней;
- 4) женщинам, имеющим детей до 14 лет (1 ребёнок – 2 дня, 2 и более детей до 4 дней);
- 5) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет - дополнительный выходной день (статья 319 ТК РФ);
- 6) женщинам, имеющим детей - инвалидов предоставлять ежемесячно 4 дня по уходу, оплачиваемых из средств фонда социального страхования, учитывая их заявления (с обязательным приказом по Учреждению);
- 7) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, поступающему в 1 класс в «День знаний» (1 сентября);
- 8) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 9) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- 10) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 11) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

Указанный отпуск реализуется в удобное для Работника время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

5.19. Право педагогических работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим

работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.20. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.21. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Должность, время перерыва на обед и отдых которого входит в рабочее время:

1) сторож.

5.22. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (рабочий по комплексному обслуживанию территории, дворник) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить помещения для обогрева Работников.

VI. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

Стороны установили следующее:

6.1. Работодатель обязан уведомлять представителей Работников в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2. Работники, получившие уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Работодатель обязан производить увольнение Работников - членов первичной профсоюзной организации по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ), пунктом 3, пунктом 5 статьи 81 ТК РФ по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

6.4. Массовым высвобождением считается сокращение более 5 Работников.

6.5. Стороны договорились, что:

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

2) увольнение педагогических Работников по инициативе Работодателя в Учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года;

3) высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

4) при сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

VII. Охрана труда Работников

Стороны установили следующее:

7.1. Работодатель обязуется:

1) обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ);

2) 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (статья 212 ТК РФ);

3) обеспечить Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт Учреждения;

4) проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом № 426 - ФЗ от 28.12. 2013 «О специальной оценке условий труда». СОУТ проводить на всех рабочих местах не реже одного раза в пять лет;

5) разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения председателя ППО (статья 212 ТК РФ), проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте, осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом;

6) обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

7) создать санитарный пост с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

8) осуществлять совместно с председателем представителем первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда.

9) осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

10) обеспечить за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в статье 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

11) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

12) обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного режима, проводить совместно с представителями Работников анализ заболеваемости работников, детей и её причин.

7.2. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (статья 220 ТК РФ).

7.3. Работодатель и представители Работников на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

1) организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

2) оценку состояния условий труда на рабочих местах;

3) своевременное расследование несчастных случаев.

7.4. Представитель первичной профсоюзной организации Работников обязуется:

- 1) осуществлять постоянный контроль над соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда;
- 2) участвовать в организации обучения Работников знаниям по охране труда;
- 3) заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труд;
- 4) участвовать в расследовании несчастных случаев.
- 5) помогать Работодателю в подготовке Учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке Учреждения.

7.5. Работники обязуются:

- 1) соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 2) своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режим.

ХIII. Социальные гарантии и компенсации

Стороны установили следующее:

8.1. Работодатель:

- 1) обеспечивает условия для ежегодной диспансеризации Работников;
- 2) обеспечивает сохранность архивных документов, дающим право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- 3) своевременно оформляет впервые поступающим на работу Работникам трудовые книжки, а также представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 ТК РФ).
- 4) в случае участия Работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах профессионального мастерства различного уровня они освобождаются от работы на время участия в конкурсах и соревнованиях с сохранением среднего заработка.
- 5) в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные (статья 187 ТК РФ).

IX. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

Стороны договорились о том, что:

9.1. Отношения и ответственность в процессе реализации Договора регламентируются ТК РФ, статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. Контроль над выполнением Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Взаимно предоставлять, имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

9.4. 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 профессиональной деятельностью.

9.5. Представители Работников осуществляют в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).