

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Лайтамакская средняя общеобразовательная школа»

на 2025-2028 гг.


Коллективный договор утверждён на общем собрании (конференции)
работников «26» июня 2025 г (протокол №1)

Коллективный договор вступает в силу с «30» июня 2025 г.

От работодателя

Директор МАОУ

«Лайтамакская СОШ»

 (З.Х.Юмадеева)


МП

«30» июня 2025 г

От работников


Председатель первичной
профсоюзной организации


«Лайтамакская СОШ»

 (З.Х.Юмадеева)

МП

«30» июня 2025 г


01.11.2025


30.06.2025

- 1.1. В течение срока действия коллективного договора ни одна 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 Учреждения.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.13. Для реализации положений коллективного договора работодатель обязуется согласовать с профсоюзным комитетом следующие локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Соглашение по охране труда;
 - и другие локальные нормативные акты.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя директора Юмадеевой Зульфии Хамитовны - работника Учреждения в лице их представителя и науки РФ.
 - Профсоюз работников народного образования и науки РФ.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) иными законодательными и нормативными актами с целью определения обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и не может ухудшить положение работников.
- 1.1. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном автономном учреждении «Лайтамакская средняя общеобразовательная школа».

Срочный трудовой договор 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 учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) штатным педагогическим работником в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки педагога больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны только:

2.8.1. По взаимному согласию сторон;

2.8.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, в учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.2.3. В случае вывоза работников и одновременного создания рабочих мест осуществляются мероприятия по обеспечению безопасности работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в год.

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2. Работодатель обязуется:
3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

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

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, регламентирующими его под роспись с коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

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.

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.
2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
2.3. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
2.2. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
2.1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

...назначенные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
...воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
...матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
... (за пять лет до выхода на пенсию);

... ТК РФ, имеют также:
... при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.
... право на оставление на работе при сокращении численности или
... 4.2. Стороны договорились, что:

... инвалидов.
... квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения
4.1.4. При появлении вакансий трудоустроить в первоочередном порядке в счет
... ТК РФ).

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением
... (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст. 82
... ТК РФ).

... до начала проведения соответствующих мероприятий.
... может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три
... работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников
... требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного
... в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и
... проведения соответствующих мероприятий обязана в письменной форме сообщить об этом
... трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала
... сокращения численности или штата работников организации и возможном расторжении
... высвобождения работников в срок. При принятии решения о ликвидации организации
4.1.2. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего
... высвобождения работников, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

... чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое
... РФ) или о сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) не позднее,
4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о ликвидации учреждения (п. 1 ст. 81 ТК
... 4.1. Работодатель обязуется:

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

... аттестационной комиссией.
... квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения
... результатам устанавливать работникам соответствующие получаемым
... работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее
... с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих
3.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в
... предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

... при получении ими образования соответствующего уровня впервые в
... обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального
3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с
... для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
... оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые
... направляются для повышения квалификации в другую местность,
... (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и,
... для повышения квалификации работника за

5.1.6 В случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ, работодатель с учетом мнения профсоюза может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте

работы в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения профсоюза.

законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

устанавливается в следующих случаях:
5.1.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя

возможных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. заработанной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку конкретной должности рабочего времени педагогических работников (ст. 333 ТК РФ).

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

Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени не более -36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным планом, графиком работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным планом, графиком работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы — в соответствии с очередностью предоставления отпусков. В отношении сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

Время начала отпуска работника должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.2.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ. Работодатель имеет право предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- день окончания школы для родителей выпускников - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае регистрации брака работника - 5 дней;
- на копию картофеля - 1 день;
- на бракосочетание работника - 5 дней;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60) - день; - на похороны близких родственников - 5 дней.

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при оплате отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника. Форма расчетов производится с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 6 и 21 числа каждого месяца в кассе организации (перечислением на указанный работник счет) (ст. 136 ТК РФ). Не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ).

6.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполняются дополнительные обязанности по совместительству работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее 36,7% от тарифной ставки (должностного оклада).

6.3. Оплата труда работников осуществляется на основе методики формирования ФОТ, утвержденной постановлением Администрации Томской области №164-пк от 06.12.2004 г. с учетом ст. 147, 149, 151-154, 157, 316 ТК РФ, Положения Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020г. №343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», Положения

6.2. Должностные оклады устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника.

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

6. Оплата труда

5.3. Выходным днем является воскресенье.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемён).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7.1. Стороны договорились, что работодатели:

7.1.1. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществляют обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.1.2. Водит учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.4. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

7.1.5. Организует в Учреждении общественное питание в школьной столовой.

7.1.6. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7. Социальные гарантии и компенсации

6.7. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

6.8. Ежемесячные денежные вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы выплачиваются в размере 10 000 рублей в месяц (при условии осуществления классного руководства одним педагогическим работником в двух или более классах ежемесячное вознаграждение устанавливается на уровне 20 000 рублей).

6.8.1. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом образовательного учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

6.8.2. Вознаграждение выплачивается с учетом районных коэффициентов к заработной плате, устанавливаемых органами государственной власти РФ или федеральных органов государственной власти за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.8.3. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные МАОУ «Лайтамакская СОШ» для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные

условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных

мероприятий, а также проведение профессиональных заболеваний

работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с

предельным в нем организационных и технических мероприятий по охране и

безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в

соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на

другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда,

сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения

работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало

учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране

труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет

работодателя.

8.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками

Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения

требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

8.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве

в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.7. С учетом мнения профкома разработать и утвердить инструкции по охране

труда на каждое рабочее место (ст. 214 ТК РФ).

8.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по

охране труда.

8.1.9. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на

паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.10. Возмещать расходы на поребение работников, умевших в результате

несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по

случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и

охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.

8.1.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза

работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда,

уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда

в лице. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные

условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных профилактических и

периодических медицинских осмотров работников. Обеспечивать проведение

мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и

здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинации, профилактике

осуществлять профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации

8.1.14.0 один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.1.15. Профком обязуется:

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;

проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.1.16. Обеспечить организацию психиатрического освидетельствования работников за

счет средств работодателя (ст. 220 ТК РФ). В установленные сроки за счет средств

работодателя обеспечить проведение профилактических и периодических

медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня

вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении

которых проводятся обязательные профилактические осмотры при

поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом

Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения

обязательных профилактических и периодических медицинских осмотров

работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса

Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к

осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными

факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные

превентивные и периодические медицинские осмотры»). Обеспечить за счет

средств работодателя проведение обязательных психиатрических

освидетельствований работников с сохранением за ними места работы и среднего

заработка. Обеспечить проведение в установленном порядке работ, по

специальной оценке, условий труда на рабочих местах. При проведении

специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта

3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с

принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые

устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер

работникам.

8.1.17. В целях предупреждения производственного травматизма и

профессиональных заболеваний осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и

причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

- 8.1.18. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и сменных средств» соблюдать Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и сменных средств, привившиеся от новой коронавирусной инфекции COVID-19 имеют право на:
- освобождение от работы в день вакцинации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
 - дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один рабочий день в удобное для них время;
 - премирование в размере 1 000 рублей.
- 9.1. Стороны договорились о том, что:
- 9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью. 9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.1.4. Увольнение работника являющимся членом профсоюза производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.1.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, ортехниккой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Тобольской районной организации Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в день выплаты заработной платы.
- 9.1.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.
- 9.1.8. Члены профкома включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.1.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136) и другие вопросы.
- ## 10. Полномочия профкома
- ### 10.1. Проком.
- 10.1.1. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).
- 10.1.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.
- 10.1.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.1.6. Направляет Учреждению заявления о нарушении работодателем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условиях

- коллективного договора, соглашения с требованием мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.1.7. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.1.8. Осуществляет общественный контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.1.9. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.10. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.11. Участвует в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.1.12. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 10.1.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.1.14. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.
- 11. Контроль исполнения коллективного договора**
- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 11.2. Стороны совместно:
- разрабатывают план мероприятий по исполнению коллективного договора;
 - осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по исполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год;
 - рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.
- 11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.
- 11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.