

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
муниципального образования «Городской округ закрытое административно
– территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия
№ 231»

на 2024 -2026 годы

От работодателя:

Директор
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231

 Н.А.Борзых

29.12.2023

М.П.



От работников:

Председатель профсоюзного
комитета



Т.Д.Мазаева

29.12.2023

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231

«29» декабря 2023 года.

(Протокол № 6 от «29 »декабря 2023 года.)

Дата подписания коллективного договора « 29 » декабря 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду ГКУ АО « Центр социальной поддержки населения ЗАТО
Знаменск»

Регистрационный № 1 от « 15 » января 2024 г.



(должность, Ф.И.О.)

главный специалист - юрист ГКУ АО « Центр
социальной поддержки населения ЗАТО Знаменск



М.П.



ОГЛАВЛЕНИЕ

№п/п	Название раздела	Страницы
1	Основные понятия	3
2	Общие положения	3-4
3	Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	4-7
4	Трудовой договор и обеспечение занятости	8-11
5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	11-12
6	Рабочее время	12-13
7	Время отдыха	13-16
8	Оплата и нормирование труда	16-18
9	Охрана труда	18-20
10	Гарантии прав профсоюзов	20-21
11	Контроль за выполнением коллективного договора	21
12	Заключительные положения	21-22
13	Приложения к коллективному договору: - Правила внутреннего распорядка - Перечень работ и профессий , по которым должны выдаваться СИЗ и номенклатура выдаваемых СИЗ - Нормы бесплатной выдачи работникам смывающи и обезвреживающих средств	

Раздел 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Коллективный договор муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Городской округ закрытое административно – территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231» (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении муниципального образования «Городской округ закрытое административно – территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231», заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с муниципальным казенным общеобразовательным учреждением муниципального образования «Городской округ закрытое административно – территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231»

Работодатель – муниципальное казенное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Городской округ закрытое административно – территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231» (далее - Учреждение).

Представитель Работников – первичная профсоюзная организация МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231, избранная работниками для проведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля его выполнения.

Представитель Работодателя – директор»;

Раздел 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия 231 в лице директора Борзых Натальи Алексеевны с одной стороны и трудовым коллективом в лице председателя профсоюзного комитета Мазаевой Татьяны Дмитриевны, представляющего интересы работников с другой стороны и устанавливает взаимные обязательства работников и руководства организации по выполнению планов, укреплению трудовой дисциплины, по обеспечению безопасных условий труда, должного уровня оплаты труда.

2.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между сторонами.

2.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федерального закона от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, территориального Соглашением между Знаменской территориальной профсоюзной общественной организацией РВСН, Знаменским объединением работодателей и администрацией ЗАТО Знаменск на 2022 – 2024 годы (далее территориальное Соглашение).

2.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, по решению общего собрания является полномочным представительным органом работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия 231, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024 года, действует до заключения нового, но не более 3-х лет. Коллективный договор распространяется на всех работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 29 ТК РФ).

2.5. **Работодатель** признает профсоюзную организацию МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия 231 в качестве полномочного представителя **Работников** МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия 231, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, отраслевым и территориальным соглашениями.

2.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

2.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2.9. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

2.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместной постоянно действующей двухсторонней комиссии по разработке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым, территориальным соглашением и нормами действующего законодательства.

2.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

2.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также вновь поступающих работников письменно при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов).

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. В целях обеспечения устойчивой работы организации, повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда стороны принимают на себя следующие обязательства:

3.2. **Работодатель** обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда, стабильного финансового положения организации, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами;
- обеспечивать безопасные условия труда. осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами (ст.22 ТК РФ).
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим коллективным договором, трудовым договором;
- обеспечивать сохранность имущества организации;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представителей соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать с участием профсоюзного комитета направления расходования и меры по эффективному использованию финансовых средств организации;
- соблюдать порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, касающихся работников организации;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации формах.

3.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности работы, улучшению качества услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в здании и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать техническое и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;
- нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

3.5. Профсоюзный комитет имеет право:

- заслушивать информацию руководителя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
 - реорганизации и ликвидации организации;
 - введению организационных и технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, требовать устранения выявленных нарушений, осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
 - способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
 - проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди членов профсоюза и членов их семей;
 - реализовывать молодежную политику, направленную на поддержку молодых работников, в том числе путем включения в состав молодежных советов профсоюзов;
- осуществлять информирование работников о возможностях приобретения оздоровительных и санаторно-курортных путевок со скидкой до 20% для членов профсоюза и их семей;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором;
 - вносить по этим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
 - свободно распространять информацию о своей деятельности;
 - оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза, всем работникам, независимо от членства в профсоюзе, только по вопросам, включенным в коллективный договор;

– участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии со ст.53, 53.1 ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.6. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, интересов всеми не запрещенными законом методами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.7. В целях улучшения взаимодействия администрации и профсоюзного комитета стороны признают необходимым:

- предоставлять возможность присутствия представителей сторон на своих заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, иных вопросов, не входящих в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес;
- направлять другой стороне полную и своевременную информацию о перспективных планах, направлениях деятельности, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

3.8. Разногласия по выполнению между администрацией и работниками рассматриваются в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

3.9. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении изменений в коллективный договор без созыва конференции или собрания трудового коллектива в случаях, улучшающих условия труда, заработной платы, иных трудовых прав и интересов работников.

Раздел 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, территориальным Соглашением, настоящим коллективным договором, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231. Его составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст.67 ТК РФ).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются работодателем, согласовываются с профсоюзным комитетом.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовой договор можно заключить на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Договором может быть определена лишь дата приема на работу.

Если работодатель фактически допустил человека к работе, он не позднее трех рабочих дней с этого момента обязан заключить с ним трудовой договор в письменной форме (ст. 67 ТК РФ).

4.1.1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора ([часть вторая статьи 67](#) настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Испытательный срок не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и их заместителей — шести месяцев.

Если работник не справился с испытанием, работодатель имеет право до истечения испытательного срока расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за три дня (с указанием причин).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

4.1.2. Действие трудового договора мобилизованных, добровольцев и контрактников приостанавливается по заявлению работника. В период приостановления за работником сохраняются место работы (должность), социально-трудовые гарантии. Этот период засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного выхода на пенсию по старости).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан рассчитать работника в полном объеме за предшествующий период работы.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

О выходе нужно предупредить как минимум за 3 рабочих дня.

Уволить по инициативе работодателя можно, если работник не вышел на работу через 3 месяца после окончания военной службы или контракта (ст.351.7 ТК РФ).

4.1.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника.

4.2. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- знакомить новых сотрудников при приеме на работу до подписания трудового договора с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором под роспись;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренным в ТК РФ (ст. 72 - 75 ТК РФ);
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- считать периоды отмены учебных (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В такие периоды администрация обязуется привлекать

педагогических и других работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе;

- предоставлять работникам возможность повышать свою профессиональную квалификацию;

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);

- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по ликвидации, сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении работников не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ);

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

- предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные работники – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет (по соглашению);

- работники, получившие проф. заболевание или производственную травму на предприятии;

- не допускать увольнения по сокращению штатов двух работников из одной семьи;

- расторгать трудовой договор с работником, членом профсоюза, по инициативе работодателя по п.2, п. 3 или п. 5 ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 82, 372 ТК РФ;

- предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы;

- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания работника в очередном, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (ст. 261 ТК РФ);

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

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14-летнего возраста (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) (ст. 261 ТК РФ);

- если один родитель мобилизован или подписал контракт, второму родителю дано преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата, а если ребенку нет 14 лет, то второго родителя могут направить в командировку, привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия (ст. 179 ТК, , ст. 259 ТК).

4.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ), при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 5 . ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ежегодно - в урочное время и во внеурочное время исходя из потребности образовательного учреждения и работника в пределах имеющихся финансовых средств;

- предоставлять возможность повышать квалификацию педагогическим работникам не реже, чем один раз в три года (ст.196 ТК РФ, ст. 28 и 47 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

- 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 – 176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

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

6.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя);
- по просьбе лица, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска при неполной рабочей неделе не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника. Педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время, работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не засчитывается в стаж работы, дающий права на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

6.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателями с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 100, 103, 104 ТК РФ).

6.5. Для работников, занятых на сменных работах, составляются графики сменности, которые утверждаются администрацией учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 103 ТК РФ). При производственной необходимости вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет год.

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

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

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем

расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) (ст.60.2.ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

6.8. К работе в выходные и праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных в ч.2 ст. 113 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета, по письменному распоряжению руководителя.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст.153 ТК РФ

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам

6.10. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

6.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Раздел 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1.В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется графиком работы каждого работника.

7.2. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.334).

7.3 График отпусков утверждается администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в соответствии со ст. 123 ТК РФ. Отпуск вне графика может быть предоставлен при условии согласия работника и обеспечения нормальной работы учреждения, а также в случае получения работником путевки для лечения и отдыха.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст.122 ТК РФ)

7.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

7.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 124 ТК РФ) может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.7. Права на отпуск при увольнении работников регламентируются статьей 127 ТК РФ.

7.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по

совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

7.9. Работодатель обязуется:

- знакомить под подпись работников с утвержденным графиком отпусков;
 - извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала;
 - предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работнику для ухода за ребёнком - инвалидом по его письменному заявлению. Однократно в течение календарного года предоставлять работнику до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 N 714"О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами", Ст.262 ТК РФ);
 - предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ);
 - предоставлять работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей четырнадцати лет;
 - предоставлять право на одновременный уход в отпуск супругам, работающим в одной организации. Отпуск женам военнослужащих может быть продлен предоставлением отпуска без сохранения заработной платы на срок до окончания отпуска мужа;
 - предоставлять в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора мобилизованным, добровольцам и контрактникам ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время независимо от стажа работы у работодателя (ст.351.7 ТК РФ)
 - предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:
 - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем ;
 - участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - 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;
-
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128 ТК РФ и ст. 263 ТК РФ);

- предоставлять женщинам, имеющим детей до 18 лет, по их письменному заявлению один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц.
(распоряжение Правительства Астраханской области от 23.10.2006 года № 459-Пр).

7.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально трудовые права работников (ст.372 ТК РФ);
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в Органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха

Раздел 8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231 при установлении условий оплаты труда работников руководствуется Положением «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении городского администрации ЗАТО Знаменск», утверждённым постановлением администрации ЗАТО Знаменск от 01.03.2023г. № 239 (с изменениями от 12.07.2023 № 794);

8.2. Заработная плата работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231_(без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.3. Минимальная месячная заработная плата (оплата труда) работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231 по системе оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

8.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени устанавливается на основании Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

8.5. Работодатель обязуется:

- оплачивать время простоя по вине Работодателя, простоя, не зависящего от Работника и Работодателя в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;

- не оплачивать время простоя по вине Работника (ст. 157 ТК РФ).

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

- выплачивать работникам организации вознаграждение по итогам работы за квартал, полугодие или год согласно Положения «О системе оплаты труда работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231» и на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231, созданной на паритетных началах.

8.6. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- первая половина - 20 числа каждого месяца;

- окончательный расчет заработной платы - 05 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (независимо первая половина это или окончательный расчет);

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- выплачивать заработную плату работнику в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала;

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

- производить доплаты к ставкам (должностным окладам) за совмещение профессий, расширения зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- уведомлять работника перед уходом в отпуск о предварительной учебной нагрузке на следующий учебный год, то есть за два месяца;

- предоставлять педагогическим работникам один методический день в неделю для самоподготовки и повышения квалификации;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с законодательством РФ проходить такие осмотр и (или) освидетельствование.

Особенности применения систем нормирования труда в организации

8.7. Работодатель обязуется:

- совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

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

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

8.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда;
- вести переговоры (консультации) с **Работодателем** в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- представлять интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров в суде;
- рассматривать и обобщать замечания и предложения работников и доводить их до сведения администрации. Администрация в месячный срок обязана рассмотреть их и сообщить в профком о принятых решениях.

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

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

9.2. Работодатель создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Организует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представления информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- 1) обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2) внедрять современные средства техники безопасности, предупреждать производственный травматизм, обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- 3) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах и о компенсациях за работу с вредными условиями труда;
- 4) обеспечивать создание и функционирование [системы управления](#) охраной труда;
- 5) обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 6) проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- 7) проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников и специалистов организации в установленные нормативными документами сроки;
- 8) запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

9) не допускать к работе без предварительного медосмотра при приеме на работу работников, организовать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

10) освобождать от работы работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на 1 рабочий день один раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

11) освобождать от работы работников, достигших возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

12) освобождать от работы работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

13) освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст.185.1 ТК РФ);

14) обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 2, Приложение № 3);

15) проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета в соответствии с [законодательством](#) о специальной оценке условий труда и по ее результатам информировать работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

16) выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

17) обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

18) разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах;

19) обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды;

20) организовать государственное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;

21) сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников;

22) создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) комитета по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать соблюдение законодательства об охране труда;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев, обеспечивать защиту членов профсоюза, пострадавших от трудового увечья, профзаболевания;
- организовать работу по оздоровлению членов профсоюза и членов их семей;
- проводить культурно-воспитательную работу по организации досуга членов профсоюза и их семей;
- выделить средства на проведение культурно-воспитательных мероприятий, новогодние подарки для детей членов профсоюза.

9.5. Работник учреждения в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- 5) извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- 6) знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись;
- 7) поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

9.6. Охрана труда дистанционных работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст.312.7 Трудового кодекса РФ.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

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

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

10.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза работников организации, его членов и выборных органов в соответствии с действующим законодательством. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно помещение, для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ);
- перечислять по письменному заявлению членов профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы. Задержка перечисления

средств не допускается;

- производить перевод на другую работу, наложение дисциплинарного взыскания, увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

- освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профсоюзного комитета, комиссии профкома для выполнения уставных обязанностей, а также для участия в работе в качестве делегатов конференций, Пленумов, проводимых профсоюзами.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать успешной работе трудового коллектива, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил трудового распорядка, выполнению трудовых обязательств и правил техники безопасности;

- осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости;

- соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров и гарантировать при условии выполнения настоящего коллективного договора не выступать инициатором забастовок и акций протеста.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет постоянно действующая двухсторонняя комиссия по разработке коллективного договора и контролю за его выполнением.

Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий. Обязуется сотрудничать в выполнении включенных в настоящий коллективный договор обязательств, разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства.

11.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и информировать работников о результатах проверок на собраниях. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор, на собрании руководитель информирует работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, состоянии социально-бытовой сферы;

- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

11.3. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет применение мер административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренных кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.4. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору (п.2 ст.30 ФЗ о профсоюзах).

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

При ликвидации МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

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


12.4. **Работодатель** (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех **Работников** учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

12.5. Приложения к коллективному договору принимаются общим собранием работников по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231.


Коллективный договор с Приложениями обсуждён и принят на общем собрании Работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназии № 231 «29 » декабря 2023 года, протокол № 6

Договор вступает в силу с «01» января 2024 года

Директор
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия №231

 Борzych Н.А.
«29» декабря 2023г.

Представитель профсоюзного комитета
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия №231

 Мазаева Т.Д.,
«29 » декабря 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Т. Д. Мазаева

приказом

УТВЕРЖДЕН
директора МКОУ ЗАТО
Знаменск Гимназия № 231 от
29.12.2023 № 191 - о

Перечень

норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств")

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 913
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар	
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4030
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

3	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4732
			Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4.	Дворник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.997
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5	Лаборант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1841-1842
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
6	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Т. Д. Мазаева

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом директора МКОУ ЗАТО

Знаменск Гимназия № 231

от 29.12.2023 № 191-о

НОРМЫ

бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений работникам МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231

(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств")

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства гр. или мл	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	200/250	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
2	Гардеробщик	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	200/250	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	200/250	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
4	Дворник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	200/250	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
5	Лаборант	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	200/250	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
6	Все работники	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	200/250	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах