

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа»**

636404, Томская область, Чаинский район с. Усть-Бакчар, пер. Школьный, 5, строение 1

ИНН 7015001970

ОКВЭД 85.14

форма собственности муниципальная

телефон 3-53-31

электронная почта ust-baksosh@chainsky.gov70.ru

количество членов ППО 4

списочная численность работников 36

охват профсоюзным членством 11,1%

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа»
на 2024-2027 годы**

АДМИНИСТРАЦИЯ
ЧАИНСКОГО РАЙОНА
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (СОГЛА-
ШЕНИЕ) ЗАРЕГИСТРИРОВАН № 6(2024)
«15» сентября 2024 г.

Дата подписания коллективного договора
«13» сентября 2024 года

Срок действия коллективного договора
с «18» августа 2024 года
по «17» августа 2027 года

Принят на общем собрании работников
«13» сентября 2024 года протокол № 1

с. Усть-Бакчар

Содержание

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовой договор.....	4
Раздел 3. Оплата и нормирование труда	5
Раздел 4. Гарантии и компенсации	8
Раздел 5. Режим труда и время отдыха	10
Раздел 6. Охрана труда.....	13
Раздел 7. Занятость, условия освобождения работников, переобучение.....	16
Раздел 8. Гарантии деятельности представителя работников, первичной профсоюзной организации	18
Раздел 9. Заключительные положения	19
Приложения	21
1. Тарификационный список работников	
2. Перечень должностей работников, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска.	
3. Соглашение по охране труда.	
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами, установленными приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	
5. Дистанционная (удаленная) работа	

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – МБОУ «Усть-Бакчарская СОШ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – Работодатель) в лице директора Дукшта Любови Алексеевны (Приказы Управления образования Администрации Чаинского района от 03.07.2021 г. № 35-к, от 08.06.2023 г. № 46-к), действующей на основании Устава с одной стороны,

и работники Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа» (далее – Работники) в лице представителя работников Пчёлкиной Натальи Михайловны, действующей на основании протокола общего собрания работников от 13.09.2024 № 1, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны».

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Договор заключён сроком на три года и вступает в силу с даты подписания Сторонами и распространяется на правоотношения,

Возникшие с 18.08.2024.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.9. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором под роспись.

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Наполняемость классов (групп) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 22.03.2021 № 115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

2.7. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую

работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.8. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа» и включает в себя: оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с требованиями ПКГ и утверждены

приказами).

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставок (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска ил временной нетрудоспособности.

3.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работ, без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работ, помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки (Приложение № 1).

3.7. Работодатель обязуется:

1) Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

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

3.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. Оплата труда работников осуществляется на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

При принятии Томской областью в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации Регионального соглашения о минимальной заработной плате, при установлении размера минимальной заработной платы Работодатель руководствуется указанным Региональным соглашением.

Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.11. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению Сторон, на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

3.12. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках.

3.14. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Работодателя в день выдачи заработной платы.

3.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.16. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.17. При исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск установить расчетный период 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.18. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками работников, производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации», работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

3.20. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, учащих оплаты труда педагогических работников, а так же лиц из числа руководящего состава, административно-хозяйственного учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия кружков, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.21. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. При расчете компенсации за неиспользованный отпуск количество календарных дней отпуска округляется до целых.

3.22. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.23. Нормирование труда:

3.23.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения работниками установленных норм выработки.

3.23.2. Пересмотр и замена норм труда принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников 1 раз в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.23.3. Учащимся, находящимся на практике, и молодым работникам до 18 лет устанавливать нормы выработки не более 87,5% от нормы выработки взрослого работника на срок до совершеннолетия.

4. Гарантии и компенсации

4.1. Стороны договорились, что работодатель:

4.1.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

4.1.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, в связи с юбилеем.

4.1.3. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188, 259 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;

- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при прохождении диспансеризации;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.2. Выплата выходного пособия увольняемым работникам, производится в соответствии со статьёй 178 ТК РФ.

4.3. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 – 327 ТК РФ), в том числе оплачивает за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств один раз в два года стоимость проезда и провоза багажа весом до 30 кг в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

4.4. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

4.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

4.6. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.7. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.8. Лицам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором, предоставлять в полном объеме.

4.9. Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения представителя работников из средств Работодателя.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50, 55, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для женщин; 50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для мужчин) - в размере 1000 руб.;

4.10. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

5. Режим труда и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочей недели составляет для мужчин 40 часов, для женщин 36 часов.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом и определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а так же при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения

работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Порядок и условия выполнения трудовой функции дистанционно приведен в приложении № 5 к коллективному договору.

5.6. Режим рабочего времени и отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБОУ «Усть-Бакcharская СОШ» (далее по тексту – правила внутреннего трудового распорядка) (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности и в зависимости от учебной нагрузки, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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

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

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

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

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.14. 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 пределах месяца.

5.15. 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.

5.16. Работникам предоставляется:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 Трудового кодекса Российской

Федерации) – 28 календарных дней;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"- 56 календарных дней.

5.17. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в соответствии со статьями 116 - 119 ТК РФ: (Приложение №2)

1) всем работникам за время проживания и работы в районах, приравненных к местностям Крайнего Севера - 16 календарных дней;

2) дополнительный отпуск в соответствии с ч.2 ст.116 ТК РФ предоставляется в каникулярное время или период, согласованный с администрацией школы:

-председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня,

-библиотекарю – 3 дня,

-работникам за работу без больничных листов – 3 дня. При предоставлении отпуска за работу без больничного листа учетным периодом является период с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года.

3) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ):

машинисту (кочегару) котельной на твердом топливе - 7 дней;

4) за работу с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ):

директору – 3 дня,

главному бухгалтеру – 3 дня;

бухгалтеру – 3 дня;

зам. директора по УВР – 3 дня;

водителю автобуса – 3 дня.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник 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, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома за активную работу – до 7 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней.

5.18.1. 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, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 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. 263 ТК РФ).

6. Охрана труда работников

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.4. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов, образовательного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

6.5. Работодатель обязуется осуществлять комплекс мероприятий по охране труда в организации:

1) Проводить специальную оценку условий труда согласно графику. На основе специальной оценки условий труда организовывать сертификацию работ по охране труда.

2) Выполнять мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с планом, разработанным по итогам специальной оценки условий труда согласно Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (с текущими изменениями) «О специальной оценке условий труда».

3) Регулярно проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4) Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5) Осуществлять доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6) Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7) Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

8) Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9) С учетом имеющихся финансовых источников, в соответствии со статьей 221 ТК РФ, Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н, для защиты от воздействия вредных и(или) опасных факторов производственной сферы и(или) загрязнения, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдавать средства индивидуальной защиты и

сmyвающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством РФ о техническом регулировании.

Нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, сmyвающих и (или) обеззараживающих средств указаны в Приложении № 4 в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

10) Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

11) Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

12) Совместно с первичной профсоюзной организацией организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

13) Беспрепятственно допускать представителей органов первичной профсоюзной организации контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

14) Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя.

15) Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

16) Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

17) 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. 220 ТК РФ).

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

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

20) Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

21) Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

22) Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

23) Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации, представитель работников.

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

25) Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам)

по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

26) Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодически медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением о сохранении за ними места работы (должности) и среднего заработка.

27) Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников районной больницы.

28) Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

29) Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдых работников и их детей.

30) По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых из средств социального страхования.

31) Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых. Ответственный бухгалтер.

6.6. Представитель работников обязуется:

1) Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

2) Заслушивать на заседаниях первичной профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

3) Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

4) Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

5) Оказывать практическую помощь работникам в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

6.7. Работники обязуются:

1) Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2) Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима, в том числе о проявлении признаков острых профессиональных заболеваний (отравления).

3) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодически медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.8. Работники по письменному заявлению имеют право посещать медицинские учреждения в рабочее время при наличии направления врача (талона).

7. Занятость, условия освобождения работников, переобучение

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

7.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и технических работников (в разрезе специальности).

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

7.3.6. Организовывать проведение 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.

7.4. Работодатель обеспечивает право на сохранение места работы (должности) в период приостановления действия трудового договора при призыве Работников на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. При появлении угрозы сокращения численности или штата работников:

- производить внутрипроизводственные перемещения работников;
- увеличивать объём работ, выполняемых своими силами за счёт ограничения совместительства или полного отказа от привлечения совместителей.

7.5.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом профсоюзной организации и в органы службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости в течение трёх рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, а также сведения о применении процедур о несостоятельности (банкротстве).

7.5.3. Предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не позднее, чем за 2 месяца до увольнения.

7.5.4. Предоставлять лицам, получившим письменное уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

7.5.5. При сокращении штата не увольнять одновременно двух членов одной семьи.

7.5.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

7.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7.8. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

8. Гарантии деятельности представителя работников профсоюзной организации

8.1. В связи с тем, что первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников организации интересы работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Усть-Бакcharская средняя общеобразовательная школа» представляет уполномоченный представитель работников, который избирается общим собранием трудового коллектива.

8.2. Уполномоченный представитель работников берет на себя обязательства защищать права всех работников учреждения.

8.3. Работодатель обязуется оказывать содействие уполномоченному представителю работников по проверке выполнения Договора, соблюдения установленных Договором и Трудовым кодексом Российской Федерации государственных гарантий трудовых прав, гарантий и интересов работников и работодателей.

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

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Договор заключён сроком на 3 (Три) года, вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 18.08.2024.

Договор оставлен в трех экземплярах. По одному экземпляру для каждой из сторон и экземпляр для органа, уполномоченного на регистрацию коллективных договоров.

9.2. Дополнения и изменения в Договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются его приложением.

9.3. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

9.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после даты подписания. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с настоящим Договором.

9.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется его сторонами, а также органом по труду.

9.7. Работодатель, представитель работников, первичная профсоюзная организация обязуются разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав и гарантий предусмотренных в настоящем Договоре.

9.8. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 (Три) месяца до окончания действия настоящего Договора. Представители сторон, получившие письменное уведомление о начале коллективных переговоров обязаны вступить в переговоры в течение 7 (Семи) календарных дней со дня получения уведомления.

9.9. Договор, а также изменения и дополнения к нему, в течение 7 (Семи) дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган уполномоченный на регистрацию коллективных договоров.

9.10. Представители сторон, подписавшие Договор, ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

9.11. Лица, виновные в неисполнении Договора или нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

9.12. При надлежащем выполнении работодателем условий Договора работники отказываются от проведения забастовок.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников «13» сентября 2024г. (протокол № 1)

Работодатель:

Работники:

Директор
МБОУ «Усть-Бакчарская СОШ»
Д.А.Дукшта
Дл
ПП
документов
«13» сентября 2024 года

Представитель работников
МБОУ «Усть-Бакчарская СОШ»
Н.М.Пчёлкина
«13» сентября 2024 года

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

1. В тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том образовательном учреждении помимо основной работы).
2. При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право стимулирующую выплату за стаж непрерывной работы и выслугу лет, указывается заработная плата соответствующая разряду оплаты труда с учетом увеличения стажа.
3. Указываются изменения в случае перехода на новую систему оплаты труда.

ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска

№ п/п	Обоснование отпуска	Должность	Количество дней
1	За работу во вредных условиях труда	Машинист (кочегар) котельной на твердом топливе (уголь)	7 дней
2	За ненормированный рабочий день	Водитель автобуса Главный бухгалтер Бухгалтер Зам. директора по УВР Директор	3 дня 3 дня 3 дня 3 дня 3 дня
3	За особый характер работы	Председатель первичной профсоюзной организации Библиотекарь	3 к.д. 3 к.д.
4	За работу без больничного листа	Все должности	3 к.д.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и трудовой коллектив МБОУ «Усть-Бакcharская СОШ» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024-2027 годов администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учёта	Кол- во	Стоимость работ в рублях	Срок выполнения	Ответствен- ный за мероприятие
1.	Своевременное обеспечение техслужащих спецодеждой, инвентарём, моющими и обезвреживающими средствами			25000	ежегодно по мере необходимости	Дукшта Л.А.
2.	Проверка исправности вентиляции и освещения				ежемесячно	Дукшта Л.А.
3.	Пополнение аптечек первой медицинской помощи в мастерской, столовой, кабинетах химии, информатики, технологии, спортзале, физики, ОБЗР	шт.	8	3000	ежегодно по мере необходимости	Дукшта Л.А.
4.	Проведение косметического ремонта				Ежегодно (июль)	Дукшта Л.А.
5.	Благоустройство территории школы				Ежегодно (июнь-август)	Дукшта Л.А.
6.	Перезарядка огнетушителей	шт.	36	11000	Ежегодно (июль)	Дукшта Л.А.
7.	Направление работника школы на обучение по теме «Предаттестационная (предэкзаменационная) подготовка электротехнического персонала на 2-5 группы по электробезопасности»	чел.	1		2024 г.	Дукшта Л.А.

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с
Типовыми нормами, установленными приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н**

№ пп	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, спецобуви и других средств защиты	Нормы выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 12
2	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные	1 1 6 12 До износа
3	Машинист (кочегар) котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 12 2 До износа 1 на 2 года До износа 1
4	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 2 До износа
5.	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 1 12 До износа

6.	Водитель автобуса	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с точечным покрытием	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
7.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6
8.	Рабочий по стирке белья	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
9.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2

Дистанционная (удаленная) работа

1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

5. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная

неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, распоряжениями работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листа нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листа нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6. Локальным нормативным актом Администрации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей

инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется локальным нормативным актом, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

7. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

8. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

9. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

10. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с распоряжением работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного распоряжения направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного распоряжения на бумажном носителе.

11. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 7.11, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим п. 7.11, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящим разделом для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ, если размер оплаты не предусмотрен соглашениями, локальными нормативными актами.

Прошито, прошнуровано, пронумеровано и

скреплено печатью на 26 (двадцати

шести)

листах

Директор МБОУ «Усть-Бакчарская СОШ»

Л.А. Дукшта





**Администрация Чаинского района
Томской области**

Ленинская ул., 11, Подгорное с.,
Чаинский р-он, Томская обл., 636400,

телефон/ факс: (38257) 2 19 28

E-mail: tiaadm@tomsk.gov.ru

от 26.09.24 № 04/02-01-1151
на № _____ от _____

Директору МБОУ «Усть-Бакcharская
средняя общеобразовательная школа»
Дукшта Л.А.

636404, Томская область, Чаинский
район с. Усть-Бакchar, пер.Школьный,
д.5, стр. 1

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора от 13.09.2024
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Усть-Бакcharская средняя общеобразовательная школа» на 2024-2027 годы

Администрация Чаинского района Томской области сообщает, что коллективный договор от 13.09.2024 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Бакcharская средняя общеобразовательная школа» на 2024-2027 годы зарегистрирован 25 сентября 2024 года. Регистрационный номер 6 (2024).

Условия коллективного договора от 13.09.2024 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Бакcharская средняя общеобразовательная школа» на 2024-2027 годы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Дополнительно сообщаем, что в коллективном договоре от 13.09.2024 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Бакcharская средняя общеобразовательная школа» на 2024-2027 годы, выявлены положения, не соответствующие трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, перечень которых прилагается в виде рекомендаций (при наличии).

Приложение:

1. Коллективный договор от 13.09.2024 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Бакcharская средняя общеобразовательная школа» на 2024-2027 годы в 2 экз.
2. Рекомендации 1 экз.

Глава района

А.А. Костарев

Получено: 24.09.2024
(дата)

Дукшта
(подпись)

Дукшта Л.А.
(И.О.Фамилия)

РЕКОМЕНДАЦИИ

по результатам рассмотрения коллективного договора 13.09.2024 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа» на 2024-2027 годы,

С 1 сентября 2023 года действуют Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденные Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств", а именно:

- Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям);
- Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей;
- Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

До 31 декабря 2024 года в целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами работодатель вправе использовать типовые нормы, изданные до 1 марта 2022 года. Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм принимается работодателем.

Коллективным договором от 13.09.2024 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа» на 2024-2027 годы (пп.9 п.6.5) установлено, что Усть-Бакчарская школа применяет нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обеззараживающих, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», которые действуют до **31.12.2024 года**.

В связи с этим, Вам необходимо будет внести изменение в коллективный договор от 13.09.2024 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Бакчарская средняя общеобразовательная школа» на 2024-2027 годы и применить с **01.01.2025** года Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденные Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н.

Ведущий специалист
по организационно-правовым вопросам



Л.М. Лаврова

25.09.2024