

Представитель работодателя:

Директор МКОУ «ТСОШ им.

И.Т.Черткова»

/В.Б.Дорджиева/

«30» сентября 2022г.

М.П.



Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
МКОУ «ТСОШ им. И.Т.Черткова»

М.А.М. /Малахова Е.И./

«30» сентября 2022г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Тундутовская средняя общеобразовательная школа имени И.Т.Черткова» Малодербетовского районного муниципального образования Республики Калмыкия
на 2022-2025 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«30» сентября 2022 г.
протокол № 2



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве социального развития, труда и занятости населения Республики Калмыкия

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

Руководитель органа по труду _____

с. Тундутово, 2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя
Директор Дорджиева Валентина Бамбаевна

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей
Председатель первичной профсоюзной организации Малахова Елена Ивановна

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

II. Права и обязанности работодателя, работников и представительного органа работников

2.1. "Работники" обязуются:

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

- 2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.
- 2.1.3. Выполнять установленные нормы труда.
- 2.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.
- 2.1.5. Бережно относиться к имуществу "Работодателя" и других "Работников".
- 2.1.6. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у "Работодателя".
- 2.1.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.1.8. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба "Работодателю", его имуществу и финансам.
- 2.1.9. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.
- 2.1.10. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории "Работодателя", соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 2.1.11. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование "Работникам", экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.
- 2.1.12. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий "Договора" "Работодателем".
- 2.2. "Работодатель" обязуется:
- 2.2.1. Обеспечивать "Работников" необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.
- 2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.
- 2.2.3. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.
- 2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания "Работников" и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.
- 2.2.5. Предоставлять "Представительному органу" информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.
- 2.2.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность "Представительного органа" в соответствии с трудовым законодательством РФ и "Договором".
- 2.2.7. Отчислять денежные средства "Представительному органу" на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.
- 2.2.8. Сотрудничать с "Представительным органом", предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у "Работников", посредством переговоров.
- 2.2.9. Соблюдать условия "Договора", соглашений, трудовых договоров с "Работниками".
- 2.2.10. Обеспечивать "Работников" обусловленной трудовыми договорами работой.
- 2.2.11. Выплачивать в полном размере причитающуюся "Работникам" заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, "Договором", правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.
- 2.2.12. Учитывать мнение "Представительного органа" по проектам текущих и перспективных планов и программ "Работодателя".

- 2.2.13. В недельный срок со дня получения от "Представительного органа" требования об устранении выявленных нарушений по "Договору" сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
- 2.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование "Работников" в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.3. "Работники" имеют право:
- 2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и "Договором".
- 2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.
- 2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий "Работников"), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.3.6. На информацию об исполнении "Договора" и контроле за исполнением "Договора".
- 2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.
- 2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
- 2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
- 2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 2.4. "Работодатель" вправе:
- 2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с "Работниками" в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, "Договором" и трудовыми договорами.
- 2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 2.4.3. Поощрять "Работников" за добросовестный эффективный труд.
- 2.4.4. Требовать от "Работников" исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу "Работодателя" и других "Работников", соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.
- 2.4.5. Привлекать "Работников" к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.5. Обязанности "Представительного органа":
- 2.5.1. Осуществлять взаимодействие с "Работодателем", руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.
- 2.5.2. Совместно с "Работодателем" осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.
- 2.5.3. Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов "Работников", контроль за соблюдением трудового законодательства РФ у "Работодателя", оказывать при необходимости бесплатную юридическую помощь.
- 2.5.4. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших "Работников" при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья "Работников".

2.5.5. Осуществлять контроль за рациональным использованием "Работниками" рабочего времени и времени отдыха.

2.5.6. Оказывать содействие "Работодателю" в проведении культурно-массовой, спортивной работы и обеспечении летнего отдыха детей "Работников", в осуществлении оздоровительных мероприятий, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы.

2.5.7. Представлять отчет об использовании средств, отчисляемых "Работодателем" "Представительному органу" для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий среди "Работников", мер социальной защиты "Работников" и членов их семей.

2.5.8. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых "Работодателем" на охрану труда, оздоровление "Работников" и членов их семей.

2.5.9. Оказывать содействие "Работодателю" в обеспечении режима труда и отдыха "Работников", соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

2.5.10. Проводить среди "Работников" разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

2.5.11. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

2.5.12. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.

2.5.13. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата "Работников".

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.

2.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Трудовые отношения между "Работниками" и "Работодателем" регулируются трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения "Работников", определенного трудовым законодательством РФ и "Договором".

3.3. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия "Работодатель" обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

3.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата "Работников" "Работодатель" обязан:

3.6.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в "Представительный орган" письменные сведения о сокращении численности или штатов "Работников".

3.6.2. При массовом высвобождении "Работников", не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в "Представительный орган" письменные сведения о сокращении численности или штатов "Работников".

3.6.3. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

3.6.4. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.

3.7. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия "Работодатель" обязан перевести на другую имеющуюся у "Работодателя" работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у "Работодателя" отсутствует, то "Работодатель" обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику начисляется.

3.8. Если работник не согласен работать в новых условиях, то "Работодатель" обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.9. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.10. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.11. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.12. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

IV. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

4.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) на основании *Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»*.

5.4. Для педагогических работников организации 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 нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные

виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г.).

5.5. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «"Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"».

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.9. Летний период не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего

педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

5.13. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.14. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;

- при рождении ребенка - 3 календарных дня;
- для бракосочетания детей работника - 3 календарных дня;
- для бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- для похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня.

- членам Профкома 1 календарный день.

- поварам - 3 календарных дня.

- водителям - 3 календарных дня.

5.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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;

- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников 3 календарных дня;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона

«Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). (На основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» можно разработать приложение к коллективному договору, где предусмотреть продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление этого отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы.)

5.17. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не включается в рабочее время (Приказ № 536 от 11.05.2016г.).

5.19. Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.20. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

VI. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

6.1. Работодатель и профсоюз договорились:

6.1.1. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются положением об оплате труда (Приложение №2) и Положением о премировании (Приложение №3) с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа профсоюзной организации (иного представителя работников) (ст. 372 ТК РФ).

6.1.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги 1 раз в год (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ).

6.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

6.1.4. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании (Приложение №3).

6.1.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.1.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.7. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

6.1.8. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

6.1.9. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

6.1.10. Выплату заработной платы производить не реже, чем два раза в месяц, по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя – аванс «15» числа, окончательный расчет за месяц «28» числа.

6.1.11. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок.

6.1.12. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере 1 % действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки (не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ).

6.1.13. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

7.1.1. Выполнять комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N3.

Не реже одного раза в год отчитываться о его выполнении совместно с представительным органом работников.

7.1.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда (Приложение №5).

7.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте (Приложение №5).

7.2. Обеспечивает:

7.2.1. Своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных:

- смывающих и обезвреживающих средств – в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №6);

- специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №7);

7.2.2. Приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

7.2.3. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда.

7.3. Обеспечить профессиональную переподготовку за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

7.4. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

7.5. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

7.6. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

7.7. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

7.8. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

7.9. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить за счет средств работодателя, с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве 2 часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

7.10. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

VIII. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

8.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

8.3. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с первичной профсоюзной организацией обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

IX. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется 2 оплачиваемых часа в неделю для выполнения профсоюзной работы.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

9.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по письменному заявлению работника на условиях, установленных профсоюзной организацией.

9.7. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

9.9. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

Х. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после подписания.

10.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

10.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

10.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.