

Председатель первичной
профсоюзной организации

Т.Н. Дегтярева
«25» 01 2021 года



Директор
МБОУ Ширыштыкская СОШ



С.В. Гордиенко
20 21 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа»
(с. Ширыштык, ул.Мира, 33-а)
на 2021, 2022, 2023 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа» (далее именуемое учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа», в лице директора Гордиенко Светланы Викторовны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и «Работники», в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации Сергеевой Татьяны Николаевны, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны».

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

1.4. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

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

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

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количеств воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение всего периода изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.6. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Заработная плата работников учреждения исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, утвержденным Приказом руководителя учреждения.

3.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

3.1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается настоящим договором, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Каратузского района, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников.

3.1.5. Обязательства по оплате труда считаются принятыми с заключением трудовых договоров, изданием приказов о приеме на работу, об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, представлением табелей учета рабочего времени и других документов, являющимися основанием для начисления заработной платы.

3.1.6. Образовательное учреждение производит индексацию заработной платы (ст. 134 ТК РФ) в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных Положением об оплате труда.

3.2.2. Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3.2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы согласно Условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных работодателем с учетом мнения профсоюзного органа учреждения.

3.3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края Каратузского района, содержащими нормы трудового права и устанавливаются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ширыштыкская средняя общеобразовательная школа».

3.3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников);
- руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении;
- за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах;
- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях;
- женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов);
- работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени;
- водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день;
- за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей);
- выплата за работу в сельской местности.

3.3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3.4. Оплата труда работников, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда:

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда	Предельный размер доплат, %
Работы с использованием химических реактивов, а также их хранением (складированием).	6
Работа на деревообрабатывающих станках, заточка инструмента абразивными кругами сухим способом	6
Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением	10
Работа у горячих плит электрожаровых шкафов, кондитерских и паро – масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. Работа, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и	12

других и химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	
--	--

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по итогам аттестации рабочих мест.

Уменьшение или отмена доплат производится при условии проведения по рационализации рабочих мест, улучшению условий труда работникам и только по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечень, работодатель продолжает выплачивать повышенную оплату труда.

3.3.5. Компенсационные выплаты носят обязательный характер.

3.4. Выплаты стимулирующего характера.

3.4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

3.4.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат, их виды и размеры, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения определяются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Качульская средняя общеобразовательная школа», утвержденным приказом директора, с учетом мнения представительного органа учреждения.

3.4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, минимального размера оплаты труда.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (или в срок по соглашению сторон) (ст. 140 ТК РФ)

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.7 Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

3. 8. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной

платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 142, 236 ТК РФ).

3.9. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

3.10. Оплата времени простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям за работником сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года, в случае его привлечения к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.11. Учителям I-IV классов, которым, вследствие передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.12. Удержания из заработной платы работников производятся только в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами РФ (ст.137, 138 ТК РФ) или по личному заявлению работника.

3.13. Заработная плата работникам учреждения производится в денежной форме в рублях, не реже чем за каждые полмесяца, путем выдачи наличных денежных средств в кассе МСБУ «РЦБ», а также перечисления на лицевой счет Работника в российские кредитные организации 10 числа месяца, следующего за отчетным. Срок выплаты аванса за первую половину месяца 25 числа текущего месяца.

3.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

Раздел 4. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

4.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.3. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых управлением образования администрации Каратузского района, осуществляющим управление муниципальными образовательными учреждениями, и образовательными учреждениями для учащихся той же местности, работники привлекаются в пределах установленного им до работы в лагере объема работы с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации (согласно штатного расписания).

Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Материальная помощь.

5.1.1. Работникам учреждения в пределах общего фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.1.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

5.1.3. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа руководителя по заявлению работника при предоставлении соответствующих документов.

5.2. В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.3. Педагогические работники муниципального образовательного учреждения, работающие и проживающие в сельском населенном пункте, для которых данное учреждение является основным местом работы, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, согласно части 8 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.4.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ).

5.4.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (ст.173 ТК РФ).

5.5. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные в размере 500, 00 рублей) (ст.168 ТК РФ).

5.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

5.7. При сдаче крови и ее компонентов за Работником сохраняется его средний заработок за день сдачи и предоставленный в связи с этим день отдыха (ст.186 ТК РФ).

5.8. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам, не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются статьей 171 ТК РФ.

5.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении, при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохраняются гарантии, предусмотренные ст.183 ТК РФ.

5.10. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

5.11. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст.184 ТК РФ).

5.12. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.13. Лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, назначается трудовая пенсия по старости ранее достижения возраста в порядке, установленном законом РФ о трудовых пенсиях.

Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения 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.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате

реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

6.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, согласно категорий, предусмотренных статьями 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии).

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

6.5. 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;

- 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.

6.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

6.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации за увольняемым работником сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

6.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретения другой профессии.

Раздел 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

7.2. Режим рабочего времени педагогических работников, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. N 69.

7.3. В Учреждении может устанавливаться пятидневная рабочая неделя (с двумя выходными днями) или шестидневная рабочая неделя (с одним выходным днем), согласно утвержденному расписанию.

Для административно-хозяйственного персонала устанавливается рабочая неделя: для женщин 36-часовая неделя, для мужчин – 40-часовая рабочая неделя с одним или двумя выходными днями (в субботу, воскресенье).

Для преподавательского состава устанавливается рабочая неделя: для женщин 36-часовая неделя, для мужчин – 40-часовая рабочая неделя с одним или двумя выходными днями (суббота, воскресенье), согласно утвержденному расписанию.

7.4. В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по соглашению Сторон), предусмотренное Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.5. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения профсоюзного (представительного) органа Учреждения.

7.6. Перерыв для отдыха и питания работникам предоставляется продолжительностью 1 час в течение рабочего дня (смены).

7.7. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней устанавливается согласно статье 95 ТК РФ.

7.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В данные периоды учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством РФ.

7.9. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.9.1. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.9.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

7.9.3. В соответствии с Законом РФ о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска – 8 календарных дней.

7.9.4. Работникам Учреждения, которым по роду деятельности предусмотрен ненормируемый рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
Директор школы	7
Заместитель директора по учебно – воспитательной работе.	4

7.9.5. Работникам Учреждения, занятым в течение полного рабочего дня на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 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):

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
Повар, работающий у плиты	6

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

7.11. Очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения профсоюзного (представительного) органа Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.12. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

7.13. Оплата ежегодного очередного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

7.14. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с **Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным** Постановлением администрации Каратузского района.

7.15. По письменному заявлению Работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем с обязательным оформлением приказа руководителя Учреждения.

7.16. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках смен сторожей и машинистов (кочегаров) котельной, графике отпусков.

7.17. Работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и согласии профсоюзного (представительного) органа Учреждения в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.18. Работодатель обязуется вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником в пределах и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 8.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.
- 8.1.2. Выделить на мероприятия по охране труда (при наличии финансовых средств) на 2021– 2025 гг. средства в сумме до 5000 руб. ежегодно.
- 8.1.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет, в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 8.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочем месте в организации.
- 8.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в период работы.
- 8.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин.
- 8.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.
- 8.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты Согласно Перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами СИЗ, утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного (представительного) органа учреждения (приложение 2).
- 8.2. Ответственный за обеспечение пожарной безопасности - директор школы обязан:
- 8.2.1. Организовать изучение и выполнение правил пожарной безопасности в Российской Федерации всеми работниками школы.
- 8.2.2. Проводить первичный противопожарный инструктаж со всеми вновь принимаемыми на работу.
- 8.2.3. Проводить повторный инструктаж (не реже 1 раза в 6 месяцев).
- 8.2.4. Принимать зачеты по окончании прохождения пожарно-технического минимума у всех обучаемых.
- 8.2.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших противопожарный инструктаж или не сдавших зачеты.
- 8.2.6. Вести учёт лиц, прошедших противопожарный инструктаж по программе пожарно-технического минимума в специальном журнале.
- 8.2.7. Установить в помещениях строгий противопожарный режим, установить порядок осмотра и закрытия помещений после окончания работы.
- 8.2.8. Обеспечить своевременное выполнение противопожарных мероприятий по предписаниям отделения надзорной деятельности.
- 8.2.9. Обеспечить разработку плана действий рабочих и учащихся в случае возникновения пожара и проводить не реже 1 раза в квартал тренировки по отработке этого плана.
- 8.2.10. Обеспечить выполнение противопожарного режима.

8.3. Содействовать в распространении и продвижении Рекомендаций, практического опыта Международной организации труда (далее - МОТ) о ВИЧ/СПИДе и сфере труда.

8.3.1. Проводить информационно-методическую работу по применению Рекомендаций МОТ о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИС/СПИД и сфера труда».

8.3.2. Обмениваться информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ инфекции на рабочих местах, используя существующие ресурсы, в том числе и собственные.

8.3.3. Включать вопросы профилактики ВИЧ-инфекции «ВИС/СПИД и сфера труда» в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности.

8.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- выполнять инструкции «Руководство к действию при обнаружении пожара» и «Порядок действий в случае возникновения пожара» по МБОУ «Качульская СОШ», утвержденного приказом № 47 –аб от 01.12.2012г

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.5. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного (представительного) органа в количестве три человек.

Раздел 9. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны согласились с тем, что есть необходимость в дополнительном внимании к условиям труда молодежи.

9.2. К молодым работникам в учреждении отнесли работников, проработавших в организации менее трех лет в возрасте до 30 лет.

9.3. Коллектив и работодатель сошлись в том, что есть необходимость в предоставлении отпуска молодым работникам в летнее время, исключением является только письменное заявление молодого работника, с прошением предоставить основной отпуск в другое время.

9.4. При выполнении работы молодым работником, коллеги должны содействовать и при необходимости помогать в решении вопросов, требующих должного опыта.

9.5. Если молодой работник является молодым специалистом, необходимо разъяснить все причитающиеся ему права и льготы, предусмотренные законодательством РФ.

9.6. Особенности регулирования труда несовершеннолетних (прием на работу, рабочее время, время отдыха, охрана и оплата труда и т.п.) регламентируются трудовым законодательством РФ.

9.7. Работодатель ходатайствует о предоставлении молодому специалисту жилья в соответствии с краевой целевой программой обеспечения доступным жильем молодых специалистов и обеспечения доступным жильем молодой семьи.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Представителями работников в социальном партнерстве является: представительный орган (представитель), избираемый общим собранием трудового коллектива в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством РФ (ст.29,31 ТК РФ).

10.1.2. Представительный орган осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.1.3. В учреждении создается комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем (ст.384 ТК РФ).

10.1.4. Гарантии работникам, избранным в комиссии по трудовым спорам, не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются статьей 171 ТК РФ.

10.1.5. Работодатель обязан предоставлять в установленном законодательством порядке представительному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.1.6. Работодатель обязан предоставлять представительному органу возможность хранения документации, проведения собраний, конференций, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ) без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение и транспорт в согласованном порядке и сроки.

10.1.7. Представительный орган трудового коллектива представляет трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищает законные интересы работников учреждения, осуществляет правовую помощь.

10.1.8. Члены представительного органа включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.2. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представительный орган:

- учет мнения представительного органа;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, а именно:

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- создание комиссий по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение формы штатного расписания;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) положение о персональных надбавках (доплатах) и премиях за результаты работы;
- 6) другие локальные акты.

10.5. Представителю представительного органа учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.

Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

Представительный орган обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, экономии фонда заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного

договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

11.1. Изменение и дополнение Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

11.2. Разрешение разногласий по выполнению настоящего Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 13. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ПО СОБЛЮДЕНИЮ УСЛОВИЙ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением условий настоящего договора осуществляется сторонами в процессе его реализации.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

Информация о выполнении настоящего Коллективного договора рассматривается на собраниях трудового коллектива учреждения не менее одного раза в течение календарного года.

Сведения о ходе выполнения настоящего Коллективного договора предоставляется по требованию одной из сторон не позднее 10 календарных дней с момента заявления такого требования.

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

12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4. При условии добросовестного выполнения Сторонами условий настоящего Договора работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок и других акций, способных повлечь приостановку учебного процесса.

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 Работодатель ежегодно на общем собрании трудового коллектива обязуется информировать работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.2. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

13.4. Отдельные пункты данного Договора Работодатель или его представитель обязан включить в трудовые договоры сотрудников Учреждения.