

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«УСТЬВАШСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
на 2025 – 2027 годы

Коллективный договор вступает
в силу с «01» января 2025 г по «31» декабря 2027г

Коллективный договор принят на общем собрании работников « 27 » декабря
2024 г, протокол № 1

От работодателя:

Директор
МБОУ «Устьвашская средняя
общеобразовательная школа»

Хохлова /Г. Ф. Хохлова /
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Буф /Е.В. Бузейчук/
(подпись, Ф.И.О.)

«27» декабря 2024 г.
(дата подписания
коллективного договора)

ЗАРЕГИСТРИРОВАН:
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ» ПОДПИСЬ
ДАТА: 05.03.2025г. № 260

Сул

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя - директора образовательной организации и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее Профсоюз), либо просто представитель (или несколько представителей) из числа самих работников (статьи 29, 31 ТК РФ).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым Соглашением, Федеральным законом «Об образовании в РФ», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым Соглашением.

1.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных

АКТОВ;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.12. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331 Трудового кодекса РФ).

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым Соглашением и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 Трудового кодекса РФ), условия

трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым Соглашением, коллективным договором.

2.3. Предъявлять при заключении трудового договора лицу, поступающему на работу, работодателю (ст. 65 Трудового кодекса РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте. В случае, когда на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, директором представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя ее принятие и продолжение заполнения согласно ст. 66 ТК РФ.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются МВД России;
- медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ от 20 мая 2022 года №342н);
- заключение о предварительном медицинском осмотре (ст. 48 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации");
- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.4. Работодатель обязан:

2.4.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме;

2.4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

2.4.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 72 Трудового кодекса РФ);

2.4.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ;

2.4.5. Выполнять условия заключенного трудового договора;

2.4.6. Изменять условия трудового договора лишь в случае и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса РФ);

2.4.7. Оговаривать в трудовом договоре существенные условия труда предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса. В трудовом договоре можно предусматривать условия об испытании, об обязанности работника отработать после

обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями;

2.4.8. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца о проведении соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п.2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.4.9. Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца до проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.4.10. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ:

- а) лица предпенсионного возраста
- б) проработавшие в учреждении свыше 10 лет
- в) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет
- г) работники моложе 18 лет
- д) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении
- е) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью
- ж) неосвобожденные руководители выборных органов первичной профсоюзной организации
- з) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий
- и) родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

2.4.11. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы;

2.4.12. Устанавливать объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Профсоюзом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Производить ознакомление педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись.

Выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды

работ) осуществляется работниками Учреждения с их письменного согласия на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

За осуществление классного руководства в Учреждении, реализующем общеобразовательные программы, профессиональные образовательные программы, наряду с оплатой, предусмотренной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения, в порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также совместными письмами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации). Работодателем обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

2.4.13. Допускать изменения существенных условий трудового договора только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (статья 74 Трудового кодекса РФ) (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, 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);

2.4.14. Допускать в течение учебного года изменение условий трудового договора только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон;

2.4.15. Предоставлять высвобожденным работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, 318 Трудового кодекса РФ).

2.5. При реализации основных общеобразовательных программ педагогический работник осуществляет подготовку следующей документации: рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочная деятельность), учебного модуля; журнал учета успеваемости; журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность); план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства); характеристика на обучающегося по запросу (ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», приказ Минпросвещения РФ от 21.07.2022 г. № 582).

2.6. Возложение на работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством РФ с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.7. Профсоюзный комитет обязуется:

2.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза;

2.7.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.7.3. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса РФ);

2.7.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в

суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров и (или) обращаться в вышестоящие органы с ходатайством;

2.7.5. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 3. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 100, 103, 104, Трудового кодекса РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации, коллективным договором;

3.1.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за одну ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) (ст. 333 Трудового кодекса РФ) – 36 часов. Для остальных (непедагогических) работников: мужчинам – 40 часов, женщинам – 36 часов.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

3.1.3. Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

3.1.4. Для сторожей, водителя применяется суммированный учет рабочего времени, исчисляемый за месяц (ст. 104 Трудового кодекса РФ);

3.1.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам предоставляется в осенние, зимние и весенние каникулы один методический день, в который они присутствуют на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие;

3.1.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ);

3.1.7. Расписание уроков предусматривает рациональное использование рабочего времени учителя и не допускает более 2 перерывов между занятиями;

3.1.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ);

3.1.9. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: сторож.

3.1.10. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ;

3.1.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.1.12. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут привлекаться в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса;

3.1.13. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при 5-дневной рабочей неделе является суббота, за исключением работников, работающих в сменном режиме – выходной предоставляется в соответствии с графиком работы;

3.1.14. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется;

3.1.15. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, в необходимых случаях предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст. 109 Трудового кодекса РФ, Письмо Роструда от 11.04.2012 г. № ПГ/2181-6-1);

3.1.16. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены;

3.1.17. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.15.

настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за месяц до их ухода в очередной отпуск;

3.1.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках;

3.1.19. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

3.1.20. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников и оплата за указанный вид работы устанавливаются по согласию сторон;

3.1.21. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

3.2.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

3.2.3. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

3.2.4. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

3.2.5. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников — членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха и (или) обращаться в вышестоящие профсоюзные органы с ходатайством.

РАЗДЕЛ 4.

Отпуск

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ;

4.1.2. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно статьи 115 ТК РФ;

4.1.3. Предоставлять в соответствии со статьями 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, а также педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, и 42 календарных дня воспитателям детского сада.

Предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней не обусловлено необходимостью выполнения работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении в течение полного рабочего дня;

4.1.4. Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 ТК РФ) под подпись с указанием даты извещения;

4.1.5. Предоставлять в соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса РФ) работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 Трудового кодекса)
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса)
- в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 Трудового кодекса РФ) продолжительностью 24 календарных дня;

4.1.6. Продлевать ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 Трудового кодекса). Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст. 124 Трудового кодекса);

4.1.7. Производить разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 125 Трудового кодекса;

4.1.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической 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 (№ 273-ФЗ «Об образовании в РФ» ст. 47 п.5, п.п. 4, ст. 335 ТК РФ);

4.1.9. Производить исчисление среднего заработка работника для оплаты ежегодного отпуска в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени

за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата;

4.1.10. Предоставлять ежемесячно дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ);

4.1.11. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение;

4.1.12. Предоставлять работникам для прохождения ежегодного медицинского осмотра 1 оплачиваемый день;

4.1.13. Предоставлять в соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев;

4.1.14. Включать согласно статьи 121 Трудового кодекса РФ в стаж работ, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодно оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

4.1.15. Устанавливать отдельным категориям работников в соответствии со статьями 117 и 119 Трудового кодекса РФ дополнительные оплачиваемые отпуска;

4.1.16. Предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника течение текущего рабочего года или присоединить к отпуску за следующий рабочий год;

4.1.17. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными условиями труда, согласно ст. 125 ТК РФ;

4.1.18. Производить в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника при наличии экономии фонда оплаты труда;

4.1.19. Производить реализацию права на отпуск при увольнении работника в соответствии со статьей 127 ТК РФ;

4.1.20. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

Согласно статьи 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;

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

- для прохода детей в армию - 1 день;

- для ликвидации аварии в доме - 2 дня.

Согласно статьи 263 Трудового кодекса РФ предоставлять на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

- имеющего, двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- имеющего, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери и (или) отцу, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

4.1.21. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно статье 267 Трудового кодекса РФ;

4.1.22. Предоставлять работникам, имеющих двух или более детей в возрасте до 18 лет; работнику имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединить данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно либо по частям (статья 263 ТК РФ);

4.1.23. Переносить по соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам;

4.1.24. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 ТК РФ;

РАЗДЕЛ 5.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса РФ);

5.1.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения о системе оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Устьвашская средняя общеобразовательная школа»;

5.1.3. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем;

5.1.4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки;

5.1.5. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель выборного органа профсоюзной организации;

5.1.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца
- за вторую половину месяца – 15 числа следующего месяца

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Заработная плата переводится в кредитную организацию по заявлению работника.

5.1.7. Все виды компенсационных доплат выплачиваются из фонда заработной платы в размерах не менее установленных трудовым законодательством, а именно:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 Трудового кодекса);
- за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса);
- за сверхурочную работу (ст. 152 Трудового кодекса);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса);
- за время простоя (ст. 157 Трудового кодекса);
- за разрывной рабочий день (ст. 149 Трудового кодекса);

5.1.8. Порядок и условия применения стимулирующих выплат устанавливаются на основании Положения о стимулировании работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Устьвашская средняя общеобразовательная школа»;

5.1.9. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере.

5.1.10. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За каждый день задержки заработной платы работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации;

5.1.11. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму дистанционной (удаленной) работы.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления;

5.2.3. Устанавливать при приеме на работу выпускников высших и средних профессиональных образовательных учреждений оплату труда с надбавкой размером 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора, а окончившим данные учебные заведения с отличием – 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора;

5.2.4. Извещать каждого работника через расчетные листки в форме, утвержденной Профсоюзом, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

5.2.5. Устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда на основании акта экспертной комиссии по специальной оценке условий труда (СОУТ);

5.2.6. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере. За каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35 % оклада (должностного оклада) по согласованию профкома (ст. 154 Трудового кодекса РФ);

5.2.7. Оплачивать работу за сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы - в двойном размере (ст. 152 Трудового кодекса);

5.2.8. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере по согласованию с Профсоюзом. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (ст. 153 Трудового кодекса);

5.2.9. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса);

5.2.10. Направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с положением о стимулировании муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Устьвашская средняя общеобразовательная школа»;

5.2.11. Производить при выполнении работником работ различной квалификации оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса РФ);

5.2.12. Извещать письменно под подпись работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

5.2.13. Нести ответственность за задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами (статья 142, 236 ТК РФ);

5.2.14. Осуществлять изменения условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы по

специальности, педагогической должности;

- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

5.2.15. Назначать приказом работодателя наставников за молодыми работниками в первый год их работы в образовательных организациях. Стимулирующие доплаты наставникам за увеличение объема работы устанавливать в порядке и на условиях, определенных локальными актами образовательной организации;

5.2.16. Оформлять лишение или снижение выплат стимулирующего характера, в том числе премий, установленных на определенный период, приказом работодателя с обязательным указанием причины и с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Порядок лишения или снижения выплат стимулирующего характера, в том числе премий, определяется локальными актами образовательных организаций;

5.2.17. Сохранять заработную плату в установленном порядке педагогических и других работников образовательной организации в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

5.3.2. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

5.3.3. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

5.3.4. Обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров и (или) обращаться в вышестоящие профсоюзные органы с ходатайством;

5.3.5. Информировать своевременно членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

5.3.6. Делегировать представителей профкома в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

РАЗДЕЛ 6.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

6.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса);

6.1.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса);

6.1.3. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

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

6.2.3. Осуществлять в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

6.2.4. Сохранять в случае направления работника для повышения квалификации за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса;

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленному работодателем на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса);

6.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических работников. По результатам решения аттестационной комиссии устанавливать педагогическим работникам, получившим квалификационные категории, соответствующие должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.2.7. Направлять в первоочередном порядке для повышения квалификации педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

6.2.8. Сохранять уровень заработной платы после окончания действия квалификационной категории педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса;

- в случае обучения в высших профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по очной-заочной форме по профилю деятельности;

- педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;

6.2.9. Присоединять по желанию работника, выраженного в письменной форме, к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса).

РАЗДЕЛ 7.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся (воспитанников), создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 Трудового кодекса).

7.1. Работодатель обязан:

7.1.1. Осуществлять руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации;

7.1.2. Обеспечивать с участием Профсоюза создание и функционирование системы управления охраной труда (далее СУОТ) в образовательной организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ;

7.1.3. Предусматривать при разработке проекта бюджета на соответствующий финансовый год расходы на охрану труда:

- проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ);
- выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

7.1.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников;

7.1.5. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно - гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса РФ);

7.1.6. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюза комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии, уполномоченных по охране труда за счет средств соцстраха (статья 218 Трудового кодекса РФ);

7.1.7. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (статья 212 Трудового кодекса РФ);

7.1.8. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда в сроки,

установленные законодательством;

7.1.9. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда раз в три года, инструктаж – ежегодно;

7.1.10. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (в рабочее время), обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников образовательных организаций с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

7.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

7.1.12. Выдавать бесплатно работникам образовательных организации, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

7.1.13. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя;

7.1.14. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам СОУТ осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда (статья 212 Трудового кодекса). По результатам специальной оценки условий труда пересматривать размеры предоставляемых компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

7.1.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством;

7.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (статьи 228, 229 Трудового кодекса РФ);

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

7.1.18. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

7.1.19. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса);

7.1.20. Предоставлять работнику в случае отказа от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, другую работу на время

устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

7.1.21. Предоставлять работникам право на освобождение от работы для прохождения ежегодной диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на основании письменного заявления работников:

- на один рабочий день один раз в три года до достижения возраста сорока лет;
- на один рабочий день один раз в год в случае достижения возраста сорока лет;
- на два рабочих дня один раз в год в случае не достижения возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста;
- на два рабочих дня один раз в год в случае получения пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

При освобождении от работы для прохождения диспансеризации за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающее прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

7.2.4. Применять правильно средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.2.6. Отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранений за это время средней заработной платы.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Осуществлять функции по защите и соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

7.3.2. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации и оказывать им помощь в работе по осуществлению

общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации;

7.3.3. Участвовать в проведении проверок состояния охраны труда в образовательной организации, в выполнении мероприятий по охране труда;

7.3.4. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда в образовательной организации.

РАЗДЕЛ 8.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

8. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и их семей. В этих целях:

8.1. Проводить совместно в учреждении учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

8.2. ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение или строительство, выделения работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказания помощи им строительными материалами.

8.3. Работодатель обязан:

8.3.1. Обеспечивать право педагогических работников, проживающих и работающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством;

8.3.2. Выплачивать по личному заявлению работника один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки заработной платы) в соответствии со ст. 38 закона «Об образовании» в Архангельской области;

8.3.3. Выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии со статьей 38 закона «Об образовании» в Архангельской области;

8.3.4. Производить оплату проезда работникам образовательной организации и их несовершеннолетним детям к месту использования отпуска и обратно один раз в два года в соответствии с муниципальным нормативно-правовым актом. Гарантии и компенсации, предусмотренные муниципальным нормативно-правовым актом предоставляются работнику только по основному месту работы;

8.3.5. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований; по возможности обеспечивать участников для этих целей служебным транспортом;

8.3.6. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьями 313-327 Трудового кодекса РФ, а также в порядке и размерах, установленных органами местного самоуправления;

8.3.7. Предоставлять льготы работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

8.3.8. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия

квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

8.3.9. Сохранять в случае направления работника на курсы повышения квалификации в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса РФ среднюю заработную плату по месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, установленных действующим законодательством;

8.3.10. Освобождать работника при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1. ТК РФ).

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Создать при профсоюзном комитете комиссию по социальной защите с целью совершенствования работы по защите социальных прав и интересов работников – членов профсоюза;

8.4.2. Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

8.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

8.4.4. Информировать регулярно членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения
- на профсоюзных собраниях, планерках
- через профсоюзный стенд
- через стенную печать
- через информационные листы
- через средства массовой информации
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками;

8.4.5. Организовать совместно с работодателем культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей.

РАЗДЕЛ 9.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса РФ).

9.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 Трудового кодекса РФ.

9.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет - имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету образовательной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 Трудового кодекса РФ).

9.4. Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профсоюзный комитет, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику, являющемуся членом профсоюзной организации, в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст.60, 219 Трудового кодекса РФ).

9.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет образовательной организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

9.6.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

9.6.2. Заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

9.6.3. В связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета образовательной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

9.6.4. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 Трудового кодекса РФ).

РАЗДЕЛ 10.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

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

10.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

10.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.2.2. Содействия их занятости;

10.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

10.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

10.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Работодатель, представители работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязан:

10.4.1. Соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса РФ);

10.4.2. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 Трудового кодекса РФ, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.4.3. Предоставлять безвозмездно профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

10.4.4. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1% от их заработка в областную и районную организацию в установленном размере;

10.4.5. Освободить членов выборного органа первичной профсоюзной организации и профсоюзного актива от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, районных профсоюзных мероприятиях, проводимых профсоюзом, в качестве делегатов и участников, а также в работе пленумов, президиумов

с сохранением среднего заработка.

10.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса РФ).

10.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.8. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- становление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа (ст. 100 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.9. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.10. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

10.11. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.12. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 11.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1. Осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

11.2.2. Осуществлять контроль постоянно действующей двухсторонней комиссией выполнения коллективного договора и рассмотрение на своих заседаниях итогов выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

11.2.3. Представлять взаимно необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля его выполнения проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

11.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

11.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

11.7. Если за месяц до истечения срока коллективного договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, коллективный договор считается пролонгированным на срок три года.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

11.8. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

11.9. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом (глава 61), иными федеральными законами.

11.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

11.11. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст под подпись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 Трудового кодекса РФ).



Грешито, прошерено
и скреплено печатью
27 (двадцать семь) листов.
Директор школы К.П. Кошова