

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Казанская школа-интернат»

425464, Республика Марий Эл, Сернурский район, с.Казанское,
ул.Кооперативная, д.19, т.8(836)33-9-42-75, e-mail: kazanskinter@yandex.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Казанская школа-интернат»

на период с 8 декабря 2017 г. по 8 декабря 2020г.

Подписан сторонами

от работодателя
И.о. директора


Сидорова Н.Т.
(подпись, Ф.И.О.)

от работников
председатель профкома

Зайцева С.И.
(подпись, Ф.И.О.)

«8» декабря 2017г.

«8» декабря 2017г.

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения Сернурского района»	
Регистрационный номер	<u>56</u>
от « <u>19</u> » <u>12</u> 20 <u>17</u> г.	
Ответственное лицо:	<u>[Signature]</u>
(Должность, подпись)	(Ф.И.О.)

Мокшанов Д.А.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении Республики Марий Эл «Казанская школа - интернат» (далее – школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками школы, представленных профсоюзной организацией (далее - профком) в лице председателя профкома Зайцевой Светланы Ивановны, с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодателем в лице исполняющей обязанности директора школы Савинцевой Нины Геннадьевны, с другой стороны, именуемый далее «работодатель», совместно именуемые - «стороны», Коллективный договор является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросу подготовки, заключения и реализации настоящего КД на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения (далее – ОУ).

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

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного

учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечение учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создание безопасных и благоприятных для здоровья и жизни условий труда.

1.4. Работодатель признаёт профком школы полномочным представителем трудового коллектива, поскольку он уполномочен его общим собранием, представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.5. Профком обязуется содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзам методами и средствами (заключение договоров, ведение переговоров по разрешению трудовых споров и т.п.)

1.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу, профком обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 2018-2021 годов.

По взаимной договоренности сторон действие Договора может быть продлено на срок не более трех лет.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, реорганизации школы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором школы.

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

1.10. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. 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 в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ)

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (ст. 372 ТК РФ) в коллективном договоре определяется конкретная форма участия профкома в принятии локальных нормативных актов – учет мотивированного мнения, согласование, предварительное согласование:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) положение о стимулирующих доплатах и надбавках работников;
- 7) положение об аттестации педагогических работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности;
- 8) инструкции по охране труда и иные локальные акты в соответствии с ТК;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- 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 школы, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития школы (ст.53 ТК РФ);
- другие формы.

1.18. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями.

1.19. Ежегодно в январе информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора

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

1.21. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. VI с ТК РФ в случаях урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу:

- установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права.

II. Трудовой договор

Работодатель обязуется:

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (бланк трудовой книжки приобретает работником за свой счет).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ). Бланк трудовой книжки приобретает работником за свой счет.

2.3. При заключении трудового договора, согласно ч.1 ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного фонда;
- документ воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии 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 федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Трудовой договор с работником школы заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер базовой единицы, должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора (педагогических работников) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, 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.

2.9. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.10. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.11. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.12. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

2.13. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя, воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной (воспитательной) нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя, согласие работника не требуется в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп);

- простоя, когда работникам без их согласия поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в школе на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других чрезвычайных случаях);

- восстановления на работе учителя, воспитателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.14. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

2.15. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников, предельной численности контингента обучающихся, воспитанников.

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, родителей (иным законным представителем ребенка), являющихся единственными кормильцами ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственными кормильцами ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

III. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование.

3. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд. (ФЗ от 02.07.2013 [N 185-ФЗ](#), от 03.07.2016 [N 239-ФЗ](#))

3.1. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.3. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым [законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. При направлении работодателем работника на прохождение [независимой оценки квалификации](#) работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.5. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение [независимой оценки квалификации](#).

3.6. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.7. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст. 187 ТК РФ)

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Направлять педагогических работников на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года. (Приложение №9)

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

3.8.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициент уровня образования и коэффициент квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие

их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 10 лет.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

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

4.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы (не педагогических работников) а также условиями трудового договора,

должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для мужчин не может превышать 40 (сорок) часов в неделю, женщин 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст.93 ТК РФ. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ:

- беременной женщине;
- одному из родителей, опекуну, имеющему ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Применяется следующая продолжительность рабочей недели пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для работников бухгалтерии (главного бухгалтера, бухгалтера), руководителя ОУ. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным – воскресенье, у педагогических работников, заместителей директора, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад) педагогических работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 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», части 6 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также от выполнения ими дополнительных обязанностей, возложенных ТД, ПВТР.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В случаях превышения времени работы педагогу производится почасовая оплата труда.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания и др.).

5.7. "Работодатель" вправе увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для "Работников", занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных трудовым законодательством РФ. Размер увеличения продолжительности ежедневной работы (смены) определяется локальными нормативными актами.

5.8. Отдельные должности "Работников", руководители 2 уровня, могут по распоряжению "Работодателя" при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.9. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

5.10. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

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

Продолжительность рабочего дня (или рабочей смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.11. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.12. График сменности работы (приложение № 2) составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения.

5.13. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается не менее 28 дней (56 дней для педагогических работников) из расчета на шестидневную неделю.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В стаж работы, дающий право на отпуск, включаются все периоды времени предусмотренные законодательством. Отпуска работникам предоставляется ежегодно в силу специфики работы в летний период (июнь-август). Администрация согласно ст.123 ТК РФ утверждает график отпусков, согласовав его с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Очередность предоставления отпуска устанавливается администрацией, исходя из желания работника и нужд Учреждения. При непрерывной работе на предприятии менее шести месяцев, отпуск предоставляется за фактически отработанный период. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст. 122 ТК РФ.

Работнику может предоставляться краткосрочный (без сохранения заработной платы) отпуск по личному заявлению работника в веских случаях: семейные обстоятельства (свадьба, похороны, болезнь близкого родственника) или иным уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей Учреждения (учитывать ст. 128 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения.

5.14. "Работодатель" обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 4);

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой или предоставлением дополнительного дня отдыха с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения профкома.

5.15. Перечень категорий работников эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Утвердить

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору.

5.16. Оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством и на основании Положения об оплате труда в Учреждении (Приложение № 5).

При этом:

- работа в ночное время по специфике работ устанавливается только для сторожа, младших воспитателей, с продолжительностью и оплатой согласно действующего законодательства;
- в выходные и праздничные дни работают только сторожа, истопник, младшие воспитатели, воспитатели, повара, кухонные работники, уборщики служебных помещений с оплатой и (или) предоставлением дней отдыха согласно действующему законодательству.
- на организуемые мероприятия в Учреждении и вне его (соревнования, олимпиады и т.д.), работнику предоставляется отгул;

5.17. Право на использование ежегодного, а также льготного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

5.18. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части (одна из них должна быть не менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.19. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отца, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.20. "Работодатель" обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

5.20.1. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

5.20.2. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.20.3. "Работникам" в случаях рождения ребенка – 2 дня;

5.20.4. "Работникам" в случаях свадьбы работника - 3 дня;

- "Работникам" в случаях свадьбы детей работника - 1 день;
- 5.20.5. "Работникам" в случае смерти близких родственников - до 3 дней;
- 5.20.6. Иным "Работникам" - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения "Работодателя".
- 5.20.7. "Работникам" для проводов сына в армию -1 день;
- 5.20.8. "Работникам" для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- 5.20.9. "Работникам" в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- 5.20.10. Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- 5.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644, п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», ст. 335 ТК РФ. (Приложение № 6)
- 5.22. По согласованию с профкомом школы (с учетом мнения профкома) для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 час.
- 5.23. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда "Работников" осуществляется в соответствии с "Договором", трудовым договором, "Положением об оплате труда работников " (иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Стороны подтверждают:

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, правовыми актами, в условиях реализации нормативного принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. Оплата труда библиотечного работника школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. (ч. 3 ФЗ от 04.11.2014 N 333-ФЗ). Заработная плата выплачивается 2 (два) раза. Выплату заработной платы за первую половину месяца осуществлять 28 числа текущего месяца и за вторую половину месяца 13 числа следующего месяца.

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

6.6. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

6.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

6.8. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные или стимулирующие выплаты.

6.9. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца

6.10. Конкретные тарифные ставки (должностные оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов педагогических работников.

6.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.12. Ставки заработной платы младшего обслуживающего персонала, медицинским работникам устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования.

6.13. Систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе: по результатам работы за месяц, квартал; за выполнение особо важных и срочных работ; по итогам работы за год.

6.14. Размер доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работников, определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном акте учреждения.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер, предусмотренный Уставом учреждения, по представлению руководителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.15. Наполняемость классов (групп), на основании Устава общеобразовательного учреждения, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.16. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске.

Стороны подтверждают:

Заработная плата каждого работника, в том числе стимулирующие выплаты, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением образования в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно, (с учетом мнения) по согласованию с профкомом.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

6.18. Работодатель обязуется за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы расчетные листки с указанием:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
 - об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ч. 1 ФЗ от 23.04.2012 N 35-ФЗ)
- форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Приложение № 7)

6.18.1. Предоставлять работнику по его просьбе возможность ознакомиться с табелем учёта рабочего времени перед сдачей в бухгалтерию.

6.18.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. (ч. 4 ст. 142 ТК РФ)

6.18.3. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата к тарифной ставке (должностному окладу). Размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.18.4. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

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

6.18.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсацией определяется коллективным договором учреждения.

6.18.7. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

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

6.18.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.18.10. Доплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливаются на основании специальной оценки условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

6.18.11. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

6.19. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, весенних, летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательного учреждения и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

6.20. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться руководителем в учреждении, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл, а

других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в данном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

6.21. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

VII. Условия труда и социальные гарантии молодежи

7.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

7.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

7.3. Работодатель:

1) Выплачивает молодым специалистам (педагогические работники, приступившие к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования и проработавшие непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства):

- ежемесячную надбавку – 30%.

VIII. Гарантии и компенсации.

8. Под гарантиями в "Коллективном Договоре" понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных "Работникам" прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в "Договоре" понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения "Работникам" затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ.

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

8.1. Ходатайствует перед Министерством образования и науки РМЭ о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.3. По возможности, оказывает материальную помощь работникам школы, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья, содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, из внебюджетных средств, средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники.

8.4. При временной нетрудоспособности выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

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

8.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) и диспансерного обследования (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы. (Приложение № 8)

Для работников осуществляются все виды государственного социального страхования. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования работников работодатель своевременно предоставляет достоверные сведения в государственные фонды, по поручению работников - в негосударственные фонды; перечисляет страховые взносы по перечню и в размерах, определённых российским законодательством либо поручением работника, составленным в письменной форме.

8.6.1. За счёт средств работодателя осуществляется:

- обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- обязательные психиатрические освидетельствования;
- внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- профессионально-гигиеническое обучение работников.

8.7. При направлении работника для профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

8.8. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни и предоставление в связи с этим дней отдыха.

8.9. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок 1 месяц.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.10. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.12. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев в образовательном учреждении.

8.13. Осуществлять добровольное медицинское страхование (ДМС) работников ОУ на условиях «Полной страховой ответственности» по следующим видам медицинской помощи: скорая и неотложная помощь, амбулаторно – поликлиническая, стационарная, реабилитационная – восстановительная, в экстренном или плановом порядке, в случаях острых заболеваний, отравлений, ожогов или травм, обострения хронических заболеваний и других случаях.

8.14. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

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

Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно

оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

8.16. Осуществляет, при наличии, из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднемесячного заработка следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данной школе;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

Работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных доходов, от предпринимательской деятельности и т.д.)

Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования на основании локального нормативного акта "Работодателя", трудовым законодательством РФ.

8.17. Размеры и порядок выплаты выходных пособий установлены Трудовым Кодексом РФ.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом "Договора", предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника.

8.18. Работникам образовательного учреждения по возможности один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных

обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем ОУ.

8.19. Работник, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь по профилактике заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

8.20. Работодатель производит единовременную выплату молодым специалистам, которая является социальной поддержкой и выплачивается один раз по основному месту работы, за счёт средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счёт экономии средств учреждения по фонду оплаты труда.

8.21. Размер социальной поддержки молодым специалистам составляет шесть минимальных окладов.

8.22. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и зарплате работающих в управление Пенсионного Фонда РФ, а также Перечень производств, профессий, должностей и показателей в Учреждении, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение.

8.23. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

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

- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16 – летнего возраста (ребенка-инвалида до 18 летнего возраста).

8.24. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. (Статья 179. ТК РФ)

IX. Охрана труда и здоровья.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением в школе создаётся служба охраны труда.

9.2. Предусматривать ежегодно на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда средства 0,2 % от суммы затрат на оказание образовательных услуг. (ст. 226 ТК РФ)

9.3. Провести в школе специальную оценку труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

9.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт школы.

9.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (Приложение № 10) (Приложение №11)

9.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).

9.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт. (ст. 227, 228₁, 229, 230, 230₁ ТК РФ).

9.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

9.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. (Приложение № 12)

9.15. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

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 из средств Фонда социального страхования РФ от 26.03.2016 № 381 (в ред. Приказ ФСС РФ от 07.06. 2017 №275)

9.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Предоставлять работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, следующие компенсации:

- компенсационные выплаты в размере от 4 % до 12 % - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- повышенная оплата за каждый час работы в ночное время с 22 до 6 часов в размере 35%;
- дополнительный оплачиваемый отпуск по перечню профессий и должностей, определённому настоящим КД.

Конкретный перечень работ, должностей (профессий), размера выплат определяется приложением № 4 к настоящему КД

9.17. Обеспечить прохождение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований, а также внеочередных медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).

Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

9.19. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.20. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными "Работниками" лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения "Работниками" средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.21. Недопущение "Работников" к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.22. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья "Работников" при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.23. Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание "Работников" в соответствии с требованиями охраны труда.

9.24. Ознакомление "Работников" с требованиями охраны труда.

9.25. "Работники" обязаны:

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования в установленные работодателем сроки;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

9.26. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы;
- проводить работу по оздоровлению детей работников школы.
- организовывать проведение проверок состояния охраны труда в ОУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных КД, соглашениями.
- оказывать правовую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

9.27. Стороны находят необходимым не реже одного раза в год заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и

охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав школы, коллективный договор график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.) принимаются по согласованию профсоюзным комитетом. Так как в соответствии со ст.8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст.372 ТК РФ порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

10.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.6. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373, 374, 376 ТК РФ) только с соблюдением порядка.

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 162, 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 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.

10.12. Работодатель признает профсоюзный комитет школы как представителя работников.

10.13. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

10.14. Стороны Договора ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

Профком признает, что проведение профсоюзных собраний работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

10.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации школы.

10.16. Представлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

10.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

XI. Обязательства профкома.

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29,30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде.

11.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

11.3. Совместно с представителем работодателя (директором) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. (Приложение № 13)

11.6. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

11.10. 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 зарплате и страховых взносах работников.

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

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

11.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

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

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

11.17. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к письменным жалобам, забастовкам.

11.18. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными знаками и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

11.19. Представитель профкома школы принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

11.20. Председатель профкома школы принимает участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

11.21. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями 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).

11.22. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

11.23. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

11.24. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

11.25. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

11.26. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

11.27. Ежегодно проводить смотр – конкурса состояния охраны труда.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон Коллективного договора

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Коллективный Договор должен быть доведен работодателем до сведения всех работников Учреждения в течение десяти дней после подписания.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, созданной на равноправной основе из представителей работодателя и работников (приложение №2).

Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.4. Разъяснять условия коллективного договора среди работников учреждения.

12.5. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

12.6. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

12.7. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

12.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

12.9. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

12.10. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

12.11. 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 (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

Коллективный договор утверждён на общем собрании работников
«8» декабря 2017 года, протокол № 43