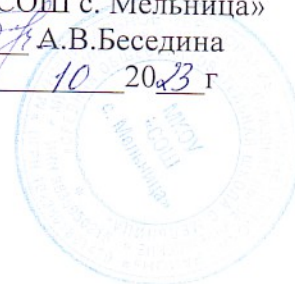


От работников
Председатель ПК
Т.А. Романова
« 12 » 10 2023 г

От работодателя
Директор МКОУ «СОШ с. Мельница»
А.В.Беседина
« 12 » 10 2023 г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Мельница»
село Мельница Нижнеудинского района Иркутской области
2023– 2026 годы

Принят общим собранием трудового коллектива МКОУ «СОШ с.Мельница»
(протокол № 4 от «02» октября 2023г.)

Администрация МР муниципального образования «Нижнеудинский район»		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
рег. №	<u>31</u>	
« 10 » 10	20 23 г.	
нач. отдела трудоустройства	<u>А.В. Беседина</u>	<u>А.А. Валериева</u>
должность	подпись	ФИО

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Рабочее время и время отдыха
4. Нормирование и оплата труда
5. Обеспечение занятости и высвобождение работников
6. Охрана труда (в том числе женщин и молодежи)
7. Развитие персонала
8. Социальные льготы и гарантии
9. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников
10. Гарантия деятельности профсоюзной организации
11. Разрешение трудовых споров
12. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации
13. Контроль за выполнением разделов коллективного договора

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом регулирующим социально-трудовые и экономические отношения в МКОУ «СОШ с. Мельница».

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее-ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ «СОШ с. Мельница» 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 региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

администрация муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Мельница» в лице директора школы Бесединой Альбины Викторовны и работники школы, интересы которых представляет председатель профсоюзного комитета муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Мельница» в лице Романовой Татьяны Александровны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с законами. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Предметом настоящего договора являются Положения об условиях труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных по сравнению с действующими законодательствами льгот и гарантий.

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.7. Работодатель признает профсоюзный комитет, как орган представляющий интересы коллектива. Работает с ним при изменении и дополнении в разделы коллективного договора, решает проблемы связанные с трудовыми спорами.

Профсоюз работников образовательного учреждения обязуется содействовать эффективной деятельности организации.

Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению делами образовательного учреждения, посредством создания различных комиссий, творческих групп, деятельность которых будет направлена на совершенствования учебно-воспитательного процесса, развитие образовательного учреждения, для разработки нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами со дня, установленного в коллективном договоре. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

1.9. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными правовыми актами, соглашениями, также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется

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 организации.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка,
- 2) соглашение по охране труда,
- 3) положение о комиссии по трудовым спорам,
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение об оплате труда учреждения;
- 7) другие локальные акты

РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.6. В целях сокращения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, работодатель руководствуется Приказом Минпросвещения России №582 от 21.07.2022 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ» и обязуется:

- включать в должностные обязанности педагогических работников ведение только следующего перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ:

1. Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.
2. Электронный журнал «Дневник.ру»
3. Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).
4. План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).
5. Характеристика на обучающегося (по запросу).

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальными нормативными актами организации (тарификация, приказ) с учетом мнения профкома.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной общеобразовательной организации.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

На педагогического работника с его согласия приказом общеобразовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя.

2.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

2.11. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- лица предпенсионного возраста;
- работники, имеющие стаж работы в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.14. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.15. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.16. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

РАЗДЕЛ 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Согласно (ст.91 ТК РФ) рабочее время – это время в течение, которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, так же иные периоды времени, которые в соответствии с законами или иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности, не более 36 часов в неделю.

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Расписание уроков составляется и утверждается Администрацией школы с учётом обеспеченности кадрами, педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителя.

3.7. Педагогическим работникам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.8. В течение ежедневной работы работникам школы предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. В выходные и праздничные дни в школе может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники школы по списку, утверждённому работодателем, с учётом мнения Профкома и согласия работника.

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

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника, выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

3.12. Привлечение работников к выполнению сверхурочных работ допускается только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для

работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.13. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

3.14. Соблюдение правовых норм о рабочем времени является обязанностью, как работодателя, так и работника

3.15. Работодатель обязан обеспечить все необходимые условия для безопасного и производительного труда работников, в течение всего рабочего времени. Соблюдать нормы о рабочем времени с тем, чтобы не нарушались права работников на время отдыха и охрану труда (ст.22 ТК РФ)

3.16. Работодатель и профсоюзный комитет обязан разработать график выхода на работу работников с учетом специфики работы образовательного учреждения и ознакомить коллектив с графиком за месяц до его введения в действие.

3.17. Неполное рабочее время согласно (ст.93 ТК РФ) устанавливается по взаимному согласию сторон и согласно трудового законодательства между работодателем и работником:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, так же лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.18. При условии неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав,

3.19. Согласно (ст.95 ТК РФ) продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

3.20. Согласно (ст. 96 ТК РФ) ночное время считается с 22 до 6 часов. Согласно трудового законодательства к работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины,
- работники, не достигшие 18 лет,
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет,

3.21. Родители, воспитывающие детей в возрасте до 5 лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с письменного их согласия или если такая деятельность не запрещена им по состоянию здоровья.

3.22. Согласно (ст.103 ТК РФ) сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность рабочего времени превышает допустимую норму ежедневной работы.

3.23. Работодатель и представитель профсоюзного комитета составляют график сменности и доводят до сведения работников, не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

3.24. Время отдыха- это время, в течение которого (ст. 106 ТК РФ) работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.25. В течение рабочего дня согласно (ст.108 ТК РФ) работнику работодатель предоставляет перерыв на обед и для отдыха не менее 30 минут, который не включается в рабочее время.

3.26. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей неделе – два выходных дня).

3.27. Праздничными днями в РФ являются:

- 1, 23, 4, 5, 6, и 8 января – Новогодние каникулы
- 7 января – Рождество Христово
- 23 февраля – День защитника Отечества
- 8 марта – Международный женский день
- 1 мая – День Весны и Труда
- 9 мая – День Победы
- 12 июня – День России
- 4 ноября – День народного единства

При совпадении выходных и праздничных дней выходной переносится на следующий после праздника день.

3.28. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника, выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

3.29. Привлечение работников к выполнению сверхурочных работ допускается только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. (ст.99 ТК РФ)

3.30. Дополнительные выходные дни могут предоставляться (ст.262 ТК РФ):

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами или инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет. По письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц. На усмотрение работника эти дни могут быть использованы одним или разделены между собой.

Оплата производится в размере и порядке, согласно федеральным законам.

- женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (по их письменному заявлению).

ОТПУСК

Администрация обязуется:

3.31. Предоставлять согласно (ст.114 ТК РФ) ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места (должности) работы и среднего заработка.

3.32. График отпусков составлять, согласовывая с профсоюзным комитетом не позднее 15 декабря текущего года.

3.33. Предоставлять отпуск за первый год работы через 6 месяцев деятельности в данной организации:

- работникам в возрасте до 18 лет
- женщинам перед отпуском по беременности
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев.

3.34. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставлять согласно очередности.

3.35. Оформлять отпуск приказом по образовательному учреждению с указанием даты начала и окончания.

3.36. Предоставлять отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней.

3.37. Работодатель (ст.125 ТК РФ) с согласия работника имеет право отозвать его из отпуска. Неиспользованная в связи с этим 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.

3.38. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня.

3.39. Предоставлять по письменному заявлению работника краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям или женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

3.40. Работодатель, согласно ст. 334 ТК РФ, п.4 ч.5 ст.47 закона РФ «Об образовании» по письменному заявлению обязан предоставить педагогическому работнику долгосрочный отпуск (один год) без сохранения заработной платы.

РАЗДЕЛ 4 НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Согласно (ст. 129 ТК РФ) оплата труда – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников организации устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда работников образовательной организации (ст.135 ТК РФ).

4.3. Работодатель, в соответствии с трудовым законодательством обязан выплачивать заработную плату (вознаграждение за труд) не реже двух раз в месяц: за первую половину месяца до 28 числа, за вторую половину месяца до 13 числа месяца, следующего за отчетным.

4.4. Заработная плата выплачивается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы (ст.132 ТК РФ).

4.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, при условии что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.6. Индексация производится в соответствии с нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

4.7. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.8. Работодатель обязан своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа работы и с аттестацией работника.

4.9. Работодатель обязан ставить в известность работников об истечении срока аттестации.

4.10. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях, произведенных удержаний, а так же об общей сумме подлежащей выплате, путем выдачи расчетного листа. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома (ст. 136 ТК РФ).

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

4.12. Работодатель (ст. 151 ТК РФ) при выполнении работником кроме основной работы, обусловленной трудовым договором, обязанности временно отсутствующего работника, производит доплату за совмещение профессий. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон.

4.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- Осуществляет общественный контроль целевого использования средств, направленных на оплату труда.
- Осуществлять общественный контроль, за соблюдением трудового законодательства.

РАЗДЕЛ 5

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При снижении численности работников – переходить на режим неполной рабочей недели.

Ограничивать прием работников извне и перераспределять кадры внутри образовательного учреждения.

5.2. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в профсоюзный комитет и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе предоставлять:

- одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (женщина – 55 лет, мужчина – 60 лет).

5.4. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или отцов имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней специальности, квалификации с участием службы занятости.

5.5. Предоставлять работникам первоочередное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

РАЗДЕЛ 6 ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, включая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется(ст.214 ТК РФ):

6.1. Создать безопасные условия труда исходя их комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

- 6.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 6.3. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда;
- 6.4. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 6.5. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 6.6. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 6.7. Обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных мест;
- 6.8. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6.9. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с нормами по перечню должностей и профессий;
- 6.10. Обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;
- 6.11. Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- 6.12. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдения работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.13. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством;
- 6.14. Обеспечить организацию за счет собственных средств обязательных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.
- 6.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда.

6.16. Работодатель по каждому несчастному случаю совместно с профсоюзным комитетом и представителем комитета по охране труда создают комиссию по расследованию и оформлению акта формы Н – 1 и других материалов.

6.17. Разработать, с учетом мнения профсоюза, инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ)

6.18. Предоставляет работникам занятых на работах с вредными или опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- льготную пенсию в соответствии с перечнем профессий и должностей;
- доплату к тарифной ставке.

6.19. Обязанности работника в области охраны труда: (ст. 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленными законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей функции;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требованиям охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.20. Отказ от медицинского осмотра без уважительных причин – является нарушением трудовой дисциплины, за которое работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (подп. « в » п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2(БВС РФ 2004 № 6).

6.21. Работники, отказывающиеся от прохождения обязательного медицинского осмотра, к работе не допускаются (ч.1 ст.76 ТК РФ).

6.22. Администрация и Профсоюзный комитет проводят обновление состава уполномоченных лиц по охране труда, совместного комитета по охране труда, организует административно-общественный контроль (трехступенчатый) за состоянием условий и охраны труда.

РАЗДЕЛ 7 РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Руководитель обязуется:

- 7.1. В целях сохранения высококвалифицированных специалистов создавать необходимые условия для повышения квалификации.
- 7.2. Провести специальную оценку рабочих мест.
- 7.3. Совместно с профсоюзным комитетом создать аттестационную комиссию для проведения аттестации работников образовательного учреждения. Поощрять обучение работников на курсах повышения квалификации, сохраняя среднемесячную заработную плату.
- 7.4. Работодатель обязан поощрять работников, имеющие высокие показатели трудовой деятельности, за безупречную и продолжительную работу почетными грамотами, Званиями.
- 7.5. Формировать резерв руководящих кадров.
- 7.6. Раз в 5 лет бесплатно проходить курсы повышения квалификации

РАЗДЕЛ 8 СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель гарантирует:

- 8.1. Предоставление компенсации расходов на оплату отопления жилых помещений и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности.
- 8.2. Во время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок по месту работы
- 8.3. При направлении работника в служебную командировку ему сохраняется место работы и средняя заработная плата, а так же возмещаются расходы на командировку.
- 8.4. Согласно (ст.171 ТК РФ) гарантирует работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам и не освобожденные от основных должностных обязанностей, время для участия в конференциях, для прохождения учебы, участия в переговорах, так же за работником сохраняется средняя заработная плата (в соответствии с п.5 ст.25 Закона РФ от 12 января 1996 г. « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» (СЗ РФ 1996 .№ 3 ст.148).
- 8.5. Оказание материальной помощи, на основании Положения о материальной помощи.

8.6. Стороны содействуют организации отдыха детей работников образовательных учреждений, совместно с фондом социального страхования.

РАЗДЕЛ 9 СОЦИАЛЬНОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы во все фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

9.2. В соответствии с договором с медицинской страховой компанией все застрахованные получают медицинские услуги.

9.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости.

9.4. Профсоюз гарантирует оказание материальной помощи из собственных средств (5% от поступающих членских взносов на лечение, согласно заявления, решения ПК образовательного учреждения и личного заявления работника, но не чаще 1 раза в год (согласно Положения о материальной помощи РК Профсоюза).

РАЗДЕЛ 10 ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Руководитель образовательного учреждения не оказывает давления на деятельность профсоюзов, по мере надобности и по заявлению председателя профсоюзного комитета предоставляет транспорт для выезда коллектива к месту проведения различных мероприятий районного масштаба.

10.2 Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Профсоюз (согласно ст. 370 ТК РФ) осуществляет контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Представители профсоюзов имеют право работать в комиссиях по охране труда, аттестационной, конкурсных и комиссии по приемке образовательного учреждения к новому учебному году, технических инспекциях.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечении безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителя о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателей, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законов о труде;
- принимать участие в разработке законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Работодатель обязан предоставлять время для участия представителей профсоюзов в семинарах, конференциях, сохраняя при этом среднюю заработную плату.

10.5 Совместная деятельность работодателя и профсоюзной организации ведет учреждение по пути развития.

РАЗДЕЛ 11

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Согласно (ст.398 ТК РФ) коллективный трудовой спор – не урегулирование разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда.

Момент начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или не сообщение работодателем в соответствии со статьей 400 ТК РФ своего решения, так же дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Забастовка – временный добровольный отказ работника от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

- 11.1. Принять к рассмотрению направленные им требования работников.
- 11.2. Сообщить о принятом решении представительному органу (профсоюзу) работников организации в письменной форме в течение 3-х дней со дня получения требований работников.
- 11.3. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.
- 11.4. Работодатель обязан предоставить необходимое помещение для проведения собрания или конференции и не вправе препятствовать их проведению.
- 11.5. Стороны договорились, индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, а так же условий трудового договора (контракта), рассматриваются комиссией по трудовым спорам.
- 11.6. Согласно ч.4 ст.401 ТК РФ стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. Нарушение данной нормы работодателем влечет за собой применение мер административного воздействия статьей 5.32 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность в виде штрафа.
- 11.7 Согласно ч.7 ст.401 ТК РФ по согласованию сторон в случае необходимости могут быть продлены сроки проведения примирительных процедур, установленные Кодексом. Наличие или отсутствие такой необходимости могут определить только обе стороны по своему усмотрению.
- 11.8. Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.
- 11.9. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнение коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в коллективе.
- 11.10. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники или их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста, в том числе забастовок.

РАЗДЕЛ 12

Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

12.1 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

12.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

12.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

12.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

12.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

12.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

12.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности(ст.121 ТК РФ);

12.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

12.9. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.

12.10. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

РАЗДЕЛ 13
КОНТРОЛЬ, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ РАЗДЕЛОВ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Стороны, не реже одного раза в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции). С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

13.2. Профсоюз в целях контроля за выполнением настоящего Коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

13.3. Работодатель несет ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством. К Коллективному договору прилагаются все документы, которые поясняют и контролируют процесс выполнения Коллективного договора.