

Краевое государственное казенное общеобразовательное
учреждение, реализующее адаптированные основные
общеобразовательные программы «Школа № 4»

Коллективный договор

между работодателем и трудовым коллективом
на 2020 – 2023 г.г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива

«30» 12 2019 года

Протокол № 6

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

от «03» № 78
«03» 2020 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - 4

Председатель профкома

О.Д. Дударева
«30» 12 2019 год

Директор школы

О.И. Лебедева
«30» 12 2019 год

I раздел «Общие положения»

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, 3-х сторонним региональным соглашением по Хабаровскому краю.

Сторонами коллективного договора являются:

-Краевое государственное казённое общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа № 4» в лице директора *Лебедевой Ольги Ивановны*, именуемой далее «**Работодатель**»;

-работники образовательного учреждения, на общем собрании тайным голосованием уполномочившие профком в лице председателя *Дударевой Ольги Дмитриевны*, именуемой далее «**Профком**», представлять их интересы перед работодателем.

1.2 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в образовательном учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благополучного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципа социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3.Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, выступать равноправными и деловыми партнерами.

1.4.Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

1.5.При ликвидации образовательного учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.7.В период действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на условиях взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

1.8.Стороны обязуются в течение 3-х месяцев, с момента получения уведомления, провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.9.Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и отраслевым тарифным соглашением недействительны и не подлежат применению.

1.10.Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

1.11.Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.12. Работодатель признаёт профсоюзный комитет как единственный орган, представляющий интересы работников образовательного учреждения, ведущий от их имени переговоры, консультации по вопросам трудового законодательства.

1.13.Профком защищает интересы членов профсоюза и тех работников, которые письменно уполномочили профсоюзный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и отчисляющих на счет профсоюза взнос в размере 1% по письменному заявлению работников в соответствии со ст.30, 377 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.14.Стороны отчитываются перед работниками о выполнении условий коллективного договора два раза в год: **декабрь, май.**

1.15.**Коллективный договор заключен на срок 3 года с 2020 г. по 2023 г. и вступает в силу с даты его подписания.** Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II раздел «Трудовые отношения»

2.1.Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», настоящим коллективным договором, локальными актами.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на образовательное учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.2.2.Прием на работу оформлять приказом, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ о приеме на работу объявить работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы в соответствии со ст.68 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Заключать трудовой договор с вновь принятыми работниками в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, получение экземпляра работником подтверждается подписью на экземпляре работодателя.

При фактическом допущении к работе, оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня работы;

2.2.3.Трудовой договор заключать, как правило, на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключать на основании ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается при условиях, связанных с характером выполнения предстоящей работы:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости на работы временного характера;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Срочный Трудовой договор заключается по соглашению сторон при условиях, не зависящих от характера выполнения предстоящей работы:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

В трудовой договор, по соглашению сторон, может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (часть 5 статьи 70 ТК РФ)). При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев срок испытания не превышает 2 недель.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших, имеющие государственную аккредитацию, образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

2.2.4. В трудовом договоре педагогических работников оговаривается учебная нагрузка. Форма трудового договора для всех работников принимается по согласованию с профкомом.

2.2.5. При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия предупреждать об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст.79 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт (ст.80 ТК РФ).

Не допускается увольнение работников предпенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом выборного органа первичной профсоюзной организации не менее чем за 2 месяца (Отраслевое соглашение).

2.2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с действующими в образовательном учреждении нормативными актами:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 8);
- должностными инструкциями;
- иными локальными нормативными актами (ст.68 ТК РФ).

2.2.7. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.9. Осуществлять перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя только с письменного согласия работника. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. При переводе оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением и с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст.72.1, ст.72.2, ст.73 ТК РФ).

2.2.10. Уведомлять работника об изменении условий трудового договора, а также о причинах предстоящих изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, в письменной форме и оформлены дополнением к трудовому договору.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.2.11. Привлекать работника к сверхурочной работе (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы) только с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течении установленной для работника продолжительности рабочего времени, если не выполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества

третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом такие работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами.

При приеме на работу работников знакомить их с «Положением о первичной профсоюзной организации».

2.3.2. Направлять работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.3. Способствовать росту квалификации работников.

2.3.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.3.5. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

2.3.6. Осуществлять защиту социальных гарантий работников по вопросам обеспечения занятости, приема на работу и увольнения с работы в соответствии с законодательством.

2.3.7. Сообщать в соответствующие органы о выявленных нарушениях в области трудовых отношений работников и обжаловать незаконные действия администрации.

2.3.8. Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам трудовых взаимоотношений.

III раздел «Рабочее время и время отдыха»

Стороны согласились что:

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы определяется в соответствии с трудовым законодательством и федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрирован Минюстом России 25.02.2015 г., регистр. № 36204) (Отраслевое соглашение).

3.2. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также расписанием учебных занятий, которые доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие и являются приложением к коллективному договору.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.4. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю – для педагогических работников и женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

3.5. Норма часов преподавательской нагрузки педагогических работников на 1 ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы, установлены: 18 часов в неделю – для учителей с 1-9 классы.

3.5.1. Проводить тарификацию педагогических работников с участием профсоюзного комитета. Тарификация проводится в мае месяце (предварительная) и в августе – сентябре (основная). Оформляется приказом учреждения, с которым знакомятся работники под подпись.

3.5.2. Для педагогических работников наполняемость классов, установленная приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 г № 1015 (в редакции от 10.06.2019 г.), является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебным планам и программам. Педагогическая нагрузка учителей-женщин, находящихся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые учителя тарифицируются ежегодно.

3.7. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах. Она включает в себя учебные занятия независимо от их продолжительности, короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной нагрузки

соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

3.8. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой:

-учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, согласно Приказу Министерства образования РФ № 1601 от 22.12.14 г. (в редакции от 13.05.2019).

3.9. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

3.10. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (профкома) и в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объёма на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться.

Учителям, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преемственность преподавания предмета в классах.

Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия.

3.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.12. Учебные часы для обучения детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, включаются в учебную нагрузку учителей на общих основаниях.

3.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.14. Сверхурочные работы, связанные с необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа работодателя и согласования его с профкомом.

3.15. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

3.16. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.17. Работодатель при необходимости эпизодически вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени отдельных работников, согласно ст. 101 Трудового Кодекса Российской Федерации, (Приложение № 7).

3.18.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 44 дня. (ст. 115 ТК РФ)

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 72 дня (Постановление Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 (в редакции от 07.04.2017 г)).

3.20. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяется «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до года» и утверждается Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 г № 3570, а также Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», и статьей 335 ТК РФ. (Приложение 12)

3.21. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который составляется не позднее 17 декабря текущего года и согласовывается с профкомом (ст. 123 ТК РФ). Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающей 14 календарных дней в течение рабочего года (ст.121 ТК РФ).

3.22. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.23. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются (ст. 120 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная 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 (ст. 125 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Размер компенсации определяется по тем же правилам, которые применяются при подсчёте среднего заработка за время отпуска. Не допускается (даже по их письменному заявлению) замена отпуска денежной компенсацией следующим работникам:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

3.25. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, за особый характер работы, за ненормированный рабочий день, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными законами, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ) (Приложение № 9).

3.26. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется настоящим коллективным договором и которые не могут быть менее 3-х календарных дней (ст. 119 ТК РФ, ст. 139 п.4).

3.27. Медицинским работникам образовательного учреждения, врачу и медицинской сестре, установлен дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

3.28. Порядок и условия предоставления этих отпусков являются приложением к настоящему коллективному договору (смотри ст. 116, 321 ТК РФ).

3.29. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- по соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст.173ТК РФ).

3.30. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе, на один час.

3.31. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

По заявлению работника должен быть предоставлен в следующих случаях:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

3.32. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.33. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска предоставляются ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.34. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для работника время. 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 (статья 263 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления работодатель обязан предоставить:

- до 5 календарных дней на бракосочетание самого работника;
- до 5 календарных дней при рождении ребенка;
- до 5 календарных дней (без дороги) на похороны близких родственников;
- до 60 календарных дней в год работающим инвалидам.
- до 14 календарных дней в году работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

3.35. Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный отпуск за первый год работы в данном учреждении (ст. 121 ТК РФ).

3.36. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников образовательных учреждений (каникулярный период), являются для них рабочим временем (Приказ Министерства образования РФ от 27.03.06 № 69, Положение п.4.1).

3.37. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул и времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул (Приказ Министерства образования РФ от 27.03.06 № 69 Положение п.4.2)

3.38. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

3.39. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний с письменного согласия работника.

(Приказ Министерства образования РФ от 27.03.06 № 69, Положение п.4.4) ст.60.2 ТК РФ, ст. 151 РФ.

3.40. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера. Может быть установлен суммарный учет рабочего времени.

Графики изменения режима работ составляются за месяц до начала каникулярного периода.

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

3.42. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы (как в каникулярный период).

Рабочее время и время отдыха водителя

3.43. Особенности режима рабочего времени и отдыха водителя школьного автобуса, предусмотренные Положением об особенностях режима рабочего времени и отдыха водителей (Приказ Минтранса России от 20.08.2004 г. № 15), являются обязательными при составлении графиков работы водителей.

3.44. Графиками работы устанавливаются рабочие дни с указанием времени начала и окончания ежедневной работы. Графики утверждаются работодателем и доводятся до сведения водителей.

3.45. В течение рабочего времени водитель должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора, правилами трудового распорядка организации и графиком работы.

3.46. Нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю.

3.47. Рабочее время водителя состоит из следующих периодов:

- время управления автомобилем;
- подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию;
- время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового), а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;
- время простоев не по вине водителя;
- время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого транспортного средства, не требующих разборки механизмов;
- время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем;
- время в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.48. Время управления транспортным средством в течение периода ежедневной работы не может превышать 9 часов.

3.49. Состав и продолжительность подготовительно-заключительных работ, включаемых в подготовительно-заключительное время и продолжительность времени проведения медицинского осмотра водителя, устанавливаются работодателем.

3.50. Водителю предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, как правило в середине смены.

3.51. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, и его конкретная продолжительность устанавливаются работодателем, с учетом представительного органа работников.

3.52. Привлечение водителя к работе в выходной день, установленный для него графиком работы, производится в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ, с его письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, в других случаях – с его письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения представительного органа работников.

3.53. Работа водителя в нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 112 ТК РФ.

IV раздел «Оплата труда»

Стороны согласились что:

4.1. Система оплаты труда работников учреждения, устанавливается коллективным договором, трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам, а также с учетом мнения профкома (Приложение № 1, Приложение 13).

4.2. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников.

4.3. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст. 315-319 ТК РФ).

4.4. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со ст. 142, 236 Трудового Кодекса Российской Федерации и иными Федеральными законами.

4.4.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте на весь период, до выплаты, задержанной суммы.

Работник обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.4.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (п.1 ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.5. Согласно статье 142 ТК РФ работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты ему заработной платы, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки. 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. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.6. Оплата учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, осуществляется за счет средств, предусмотренных на эти цели, а не из средств экономии образовательного учреждения.

4.6. Работодатель:

4.6.1. Выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату каждые полмесяца:

- первую половину 20 числа текущего месяца;
- окончательный расчет 5 числа, следующим за расчетным месяцем (ст.136 ТК РФ).

4.6.3. При выплате зарплаты обязуется в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается руководителем с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.6.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты, или несвоевременным предупреждением о начале отпуска, не позднее, чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

4.6.5. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ).

4.6.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, производить оплату труда в повышенном размере до 12%, по согласованию с профкомом, ст.147 ТК РФ (Приложение№6).

4.6.7.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.6.8. Работу в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.6.9. В пределах имеющихся средств устанавливаются надбавки компенсационного или стимулирующего характера, в том числе премии и доплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, определенных в соответствии с их тарифно-квалификационными характеристиками, а также за высокую результативность

работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда по согласованию с профкомом. (Приложение 2, Приложение 5)

4.6.10. Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно согласно Закона Хабаровского края от 26.11.2008 №222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края».

4.6.11. Производит выплату надбавок за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение надбавки в соответствии с положением о стимулирующих выплатах (Приложение № 3).

4.6.12. За дополнительную работу по другой профессии (должности) или работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производит оплату в размере, устанавливаемым соглашением сторон в пределах 100% экономии фонда оплаты труда.

4.6.13. Производит доплату сторожам за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов утра в размере 35%.

4.6.14. Производит один раз в год выплату материальной помощи работникам школы в размере тарифной ставки (одного должностного оклада) в течение года по личному заявлению в пропорционально отработанному времени в течение года в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам (Приложение № 4).

4.7. Профком:

4.7.1. Проводит согласование по предоставленным работодателем локальным актам по оплате труда в порядке ст. 372 ТК РФ.

4.7.2. Доводит до сведения работников учреждения нормативные акты по зарплате, принимаемые на уровне Правительства РФ, Министерства образования Хабаровского края.

4.7.3. Принимает меры к решению по устранению нарушений в вопросах оплаты труда.

У раздел «Кадровая политика. Гарантия занятости»

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза (п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.373 ТК РФ).

5.2. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и в возможном расторжении

трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст. 82 ТК РФ).

Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (Отраслевое соглашение).

5.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры по его недопущению:

- снижение административно - управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с профкомом.

5.5. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников.

К массовому высвобождению в учреждении относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (Отраслевое соглашение).

5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (не трудоспособных членов семьи, находящимся 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, 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 (части 1 и 2 ст.179 ТК РФ).

5.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения согласно ч.2 ст. 180 ТК РФ.

5.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

5.10. При наличии свободных рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

5.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст.180 ТК РФ).

5.12. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 ФЗ от 29.12.2013 № 273-ФЗ).

5.13. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (ст.89 ТК РФ).

5.14. При проведении аттестации привлекает к ее осуществлению членов профкома для контроля за правильностью прохождения аттестации (ст.82 ТК РФ).

5.15. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу не противопоказанную ему по состоянию здоровья в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации (ст. 72,73 ТК РФ).

5.16. В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. Работнику, направляемому работодателем для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

В случае направления в другую местность – дополнительно производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (Положение об особенностях

направления работников в служебные командировки № 749 от 13 октября 2008 года).

VI раздел «Охрана труда и здоровья»

6.1. Стороны руководствуются в своей деятельности «Планом санитарно-оздоровительных мероприятий». План разрабатывается на основе анализа заболеваемости работников организации, осуществляемого работодателем совместно с профкомом ежеквартально.

6.1.1. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника.

6.1.2. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

Порядок и сроки проведения аттестации рабочих мест работодатель согласовывает с профкомом. В состав аттестационной комиссии включаются представители профкома и совместной комиссии по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена соглашением по охране труда.

6.2.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профкомом должностные инструкции и инструкции по охране труда для работников.

6.2.3. Систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.2.4. Выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением (Приложение № 10).

На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

6.2.5. Обеспечивать проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Проведение инструктажей с работниками учреждения регламентируется ГОСТом 12.0.004 – 90.

6.2.6. Периодические медицинские осмотры работников проводятся ежегодно. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.2.7. Работодатель обязуется обеспечивать работников необходимыми средствами первой медицинской помощи в доступном месте.

6.2.8. Обеспечивать страхование работников от несчастных случаев на производстве, выплачивая из фонда оплаты труда 2,9% в фонд социального страхования.

6.2.9. Работодатель обязуется по результатам специальной оценке условий труда предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации (ФЗ РФ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда»):

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день согласно «Приложению № 9»;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей согласно Приложению № 6 в размере до 12%.

6.2.10. Работодатель обязуется обеспечивать температурный режим в школе, соответствующий требованиям санитарных правил по охране труда.

6.3. Работодатель и профсоюз обеспечивают выборы уполномоченного профкома по охране труда и оказывают методическую помощь и создают условия для выполнения возложенных на него обязанностей.

6.4. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.5. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома.

Работодатель и профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.6. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным предоставляется 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей. Предоставлять возможность обучения вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы.

6.7. Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;
- физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан

уплачивать страховщику страховые взносы согласно ст.5 ФЗ от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ (в редакции от 21.07.2007).

6.7.1. Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

6.7.2. Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (далее - учреждение медико-социальной экспертизы) или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

В случае смерти застрахованного один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, неработающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на получение страховых выплат после окончания ухода за этими лицами. Иждивенство несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств.

6.7.3. Страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

- несовершеннолетним - до достижения ими возраста 18 лет;
- учащимся старше 18 лет - до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;
- женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет, - пожизненно;
- одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, - до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

6.7.4. Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая может быть предоставлено по решению суда нетрудоспособным лицам, которые при жизни застрахованного имели заработок, в том случае, когда часть заработка, застрахованного являлась их постоянным и основным источником средств к существованию.

6.18.5. Лица, чье право на получение возмещения вреда ранее было установлено в соответствии с законодательством СССР или законодательством Российской Федерации о возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, получают право на обеспечение по страхованию со дня вступления в силу настоящего Федерального закона, согласно ст. 7 ФЗ от 24.07.1998 г. №125-ФЗ (в редакции от 21.07.2007).

6.19. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда.

6.20. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом (уполномоченными профкома), в совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда, информировать работников о принимаемых мерах.

6.21. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

6.22. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

6.23. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.24. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

6.25. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.26. Осуществлять обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

6.27. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными актами.

VII раздел «Социальные льготы и гарантии»

7.1. Работодатель:

7.1.1. По возможности предоставляет педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 20 часов, один методический день в неделю.

7.1.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. (ст.177 ТК РФ)

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно – по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

7.1.3. Обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст.173ТК РФ).

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

7.1.5. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст.173 ТК РФ).

7.1.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

7.1.7. К дополнительным отпускам согласно ст.173, 174, 176 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.1.8. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в других образовательных учреждениях, предоставляются согласно ст. 174, 176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.1.9. Женщинам выплачивается пособие по беременности и родам в размере, предусмотренном Федеральным законом (ФЗ №122 ст.24).

7.1.10. Процентные надбавки начисляются молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) проживающей не менее года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Предельный размер надбавки-50% заработка (достигается через 2,5 года) Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2.

7.1.11. Работникам предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Право на компенсацию стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в школе, то есть по истечении шести месяцев непрерывной работы (часть 2 статьи 122, часть 1 ст. 325 ТК РФ и часть 1 ст. 3 Закона Хабаровского края № 255 с изменениями на 22 ноября 2017 года).

Оплата стоимости проезда личным транспортом производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата проезда производится также неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Оплата производится не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов (ст. 325 ТК РФ, часть 4 статьи 3 Закона Хабаровского края от 26.01.2005 № 255 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» с изменениями на 22 ноября 2017 года).

7.1.12. Работа в должностях, предусмотренных списком должностей, работа, в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, утвержденным постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 г. № 781 включается в выслугу при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы, через 25 лет работы.

Работа в качестве директора школы включается в выслугу при условии ведения преподавательской работы в том же или другом образовательном учреждении для детей в объеме не менее 6 часов в неделю.

Независимо от ведения преподавательской работы в выслугу включается работа в качестве заместителей директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе, связанной с образовательным процессом.

7.1.13. Право на трудовую пенсию по старости имеют мужчины по достижении возраста 55 лет и женщины по достижении возраста 50 лет, если они проработали не менее 20 календарных лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет. (ФЗ № 173 от 17.12.2001 с. 28 п.6).

7.1.14. Выпускникам учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования при поступлении на работу в краевые государственные образовательные учреждения на педагогические должности

впервые выплачивается единовременное пособие в размере восьми должностных окладов.

7.1.15. При увольнении по выходу на пенсию по старости, стаже педагогической деятельности 25 лет и более, по выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (Закон № 261 Хабаровского края от 01.01.2005).

7.1.16. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере.

7.2. Профком:

7.2.1. Организует оздоровление детей через систему детских оздоровительных лагерей, в соответствии с очередностью.

7.2.2. Оказывает помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий (ст.173, 174, 176, 177 ТК РФ).

7.2.3. Проводит работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

7.2.4. Обеспечивает права на обязательное социальное страхование работников.

VIII раздел «Гарантии деятельности профсоюзной организации»

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета определяется Трудовым Кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением «О первичной профсоюзной организации», Соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

8.2.2. Ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, согласно с ч. 6 ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.3. Для осуществления уставной деятельности профсоюза бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.2.4. Учитывает мнение профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда,

социальных льгот и гарантий работникам согласно ст.372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В предусмотренных законодательством случаях, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в профком.

Профком не позднее 5 рабочих дней, с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.2.5. Обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома и его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции. Представители профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности учреждения; по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.3.2. Создавать условия для организации профсоюзом, и участия в проведении независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии работодателя (часть 6 статья 370 ТК РФ).

8.3.3. В недельный срок рассматривать предложения и требования профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.3.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;
- требовать от работодателя соответствующие документы и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.

8.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.4.1. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, по вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

8.4.2. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.4.3 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2-х профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 15 дней).

8.4.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением согласно ч.3 ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.4.5 Увольнение, по основаниям предусмотренным пунктом 2 и 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение указанных работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа» (части 1 и 5 статьи 374 ТК РФ).

8.4.6. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюзной организации, работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 83 и ст. 373 ТК РФ, отраслевое тарифное соглашение).

8.4.7. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя (ст. 377 ТК РФ).

IX раздел «Заключительные положения»

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора, ознакомление с ним работников в 7-дневный срок с момента заключения, а всех вновь поступающих на работу работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, как и все возможные изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль по выполнению коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

9.4. Профсоюз для контроля по выполнению коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора, одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективном договоре.

Прошито, пронумеровано,

скреплено печатью

48 листов *всего*

Директор *И.И. Лебедева*

