

Коллективный договор

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Михайловская основная общеобразовательная школа»

на 2021 – 2023 годы

От работодателя: Директор МКОУ
«Михайловская ООШ»

 Кябьялева Л.Н.

Дата: «05» февраля 2021 г.



От работников: председатель Совета
трудового коллектива МКОУ
«Михайловская ООШ»

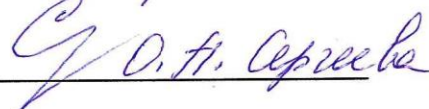
 Анисимова Н.Н.

Дата: «05» февраля 2021 г.

Утвержден на общем
собрании работников школы
«05» февраля 2021 г.

Зарегистрировано в Управлении труда и занятости Республики Карелия

«20» февраля 2021 г. рег. № 03/2021

Начальник отдела ТрО и ДУТН 

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Михайловская основная общеобразовательная школа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работники в лице председателя Совета трудового коллектива (далее – СТК).
- Работодатель в лице директора школы.

1.2. Предмет Договора.

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

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения 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.

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

При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- с согласия СТК (ст. 8 ТК РФ);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения, определяющих в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКОУ «Михайловская ООШ» не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора выдается работнику под роспись на экземпляре работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника в

случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий её выполнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. Соглашение об изменении определённых условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителя, бухгалтера - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

С работниками, с которыми заключается срочный трудовой договор продолжительностью от 2 до 6 месяцев, может устанавливаться испытательный срок до 2 недель.

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

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

2.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения СМК. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до истечения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон (в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.)

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, Работодатель направляет в СТК проекты приказов, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения по высвобождению работников. Увольнения по указанным выше основаниям допускаются с учётом мнения СТК.

Раздел 3. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с СТК.

3.2 Работодатель обязуется уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.3. Стороны договорились, что:

3.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 318, 180 ТК РФ).

3.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

3.4. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

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

3.6. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-месячного предупредительного срока до 4 часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

3.7. Согласно статье 178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.8. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен 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 ее предоставления и продолжает работать, то условие

соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.9.2. Способствовать повышению квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года .

3.9.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.9.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.9.5. Осуществлять аттестацию педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия. По ее результатам устанавливать работникам надбавки за наличие квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Установить продолжительность рабочего времени для всех работников 40 часов, для педагогических работников и женщин 36 часов в неделю.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (пребывание обучающихся в течение определенного времени, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, расписанием уроков, графиками работы (индивидуальный план для учителей).

4.3. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителя, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, время перерыва (не менее 30 минут) для приема пищи конкретно не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

4.5. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение оставшегося от преподавательского работы времени.

4.6. Часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса.

4.7. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не должно превышать 36 часов в неделю на одну ставку, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, трудовыми договорами, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется планами работы, в т.ч. личными (индивидуальными) планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического

работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

— выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

4.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, 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.

4.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия и за дополнительную оплату может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

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

4.12. 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.

4.13. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

4.14. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих общее образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных выше.

4.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании письменного распоряжения Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной ставки или часовой тарифной ставки. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.16. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам 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. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.17. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время, как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.18. Ночное время согласно ст. 96 ТК РФ - время с 22.00 до 06.00. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для сотрудников, принятых специально для работы в ночное время. Согласно ч. 4 ст. 96 ТК РФ продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения продолжительности смены (сторожа в том числе в ночное время) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным Трудовым кодексом РФ для сверхурочной работы (в полуторном размере).

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа работников СТК (ст. 8 ТК РФ).

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала очередного оплачиваемого отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора.

4.20. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска: основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск 16 календарных дней.

Педагогические работники согласно ст. 335 ТК РФ пользуются правом на длительный основной отпуск 56 календарных дней, воспитатели дошкольной группы – 42 календарных дня.

На основании Федерального Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ст. 23 «Условия труда инвалидов») ежегодный отпуск предоставляется соответствующей категории граждан не менее 30 календарных дней.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.21. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.22. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются органами местного самоуправления Олонцкого национального муниципального района.

4.23. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одиноким матери или отцу, воспитывающих ребенка до 14 лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, согласно ст. 263 ТК РФ.

4.24. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

4.25. Предоставлять работникам перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания согласно (ст. 108 ТК РФ).

4.26. Лицам, работающим по совместительству, отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

4.27. Отпуск оформляется приказом с указанием даты его начала и продолжительности, изданным не ранее, чем за 2 календарные недели до наступления отпуска по графику.

4.28. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ).

4.29. Предоставлять дополнительно кратковременные оплачиваемые отпуска для решения семейных и социально-бытовых вопросов:

- вступление в брак самого работника – 3 календарных дня;
- в случае бракосочетания близкого родственника – 2 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- в связи с проводами члена семьи в армию – 1 календарный день;
- в связи с похоронами близкого родственника – 3 календарных дня.

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

Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением места работы.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Системы оплаты труда работников школы (далее - работник) устанавливаются с учетом (ст. 143,144 ТК РФ):

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ);
- перечня видов компенсационных выплат;
- перечня видов стимулирующих выплат;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия между социальным партнерами-представителями профсоюзов, работодателей Правительства РК;
- мнения соответствующих профсоюзов – СТК школы (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заработная плата (оплата труда) работника включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке или банковскую карту на основании письменного заявления

работника. Выплаты заработной платы осуществляются два раза в месяц в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка. Не позднее, чем в день окончательного расчета по заработной плате за отработанный месяц, работникам выдаются расчетные листки с указанием в них заработной платы и произведенных удержаний.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днём выплата производится накануне этого дня. В случае задержки 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 своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных ст. 142 ТК РФ.

5.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год.

5.4. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации:

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.6. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплату за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период

норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

5.7. Заработная плата работника (без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

5.8. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Педагогическим работникам устанавливаются ставки заработной платы за норму часов педагогической работы, или за норму часов учебной (преподавательской) работы, которые являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю

5.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем.

5.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы рассматриваются как обязательство работодателя перед работником и утверждаются в соответствии со штатным расписанием (локальным актом по согласованию СТК школы).

5.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

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

5.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

5.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем с учетом мнения СТК.

5.15. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники уведомляются в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель:

6.1.1. берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда Работников организации, организует своевременное проведение специальной оценки условий труда в Учреждении в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (далее – СОУТ) с обязательным ознакомлением работников с результатами проведенной СОУТ под роспись.

6.1.2. обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.1.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатель на паритетных началах с СТК создает комиссии по охране труда.

6.1.4. создает необходимые условия для работы уполномоченных и членов комиссии по охране труда обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.1.5. организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.6. организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств, выделяемых на эти цели (если это предусмотрено действующим законодательством). Предоставлять всем работникам два оплачиваемых рабочих дня (один раз в год) для медицинского профилактического осмотра за счет средств учредителя.

6.1.7. в соответствии с действующими нормами Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.8. осуществляет учет и расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии со ст. 227-231 Трудового кодекса РФ с обязательным привлечением представителей СТК учреждения к расследованию.

6.1.9. для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.10. ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

6.2. СТК обязуется:

6.2.1. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности школы к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности (кабинетов химии, физики, труда).

6.2.2. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

6.2.3. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

6.3.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.3.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

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

Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ.

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере и сроки, установленные действующим законодательством РФ.

7.2. Управление средствами на социальное страхование Работодатель осуществляет с участием СТК.

7.3. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в соответствии со ст. 325 на основании нормативного правового акта органов местного управления Олонецкого национального муниципального района.

7.4. Работодатель совместно с СТК ходатайствует перед органами местного самоуправления о представлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство).

7.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.6. Работники обязаны своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показателям.

7.7. Работники могут проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

Раздел 8. ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА, МОЛОДЁЖИ.

8.1. Работодатель предоставляет работникам дополнительные выходные неоплачиваемые дни в связи с определенными событиями (Например: 1 сентября для матерей, имеющих детей младшего школьного возраста).

8.2. Работодатель предоставляет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий работы у Работодателя.

8.3. Работодатель совместно с работниками проводят конкурсы семейного творчества, спортивные соревнования, выходные дни семейного отдыха и другие мероприятия.

8.4. СТК организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными трудовыми и семейными датами.

8.5. Работодатель привлекает молодых работников к участию в различных конкурсах профессионального мастерства, к организации и участию в районных мероприятиях с целью развития профессиональных и личностных качеств молодых работников, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.

8.6. Работодатель выплачивает молодым работникам в возрасте до 35 лет процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном объеме с первого дня работы.

8.7. Работодатель создает условия работникам для занятий физической культурой и спортом и внедрения Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

8.8. В целях привлечения в Учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (закрепление опытного наставника за молодым специалистом);
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения уровня профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК.

9.1. Работодатель предоставляет бесплатно ПК для работы, помещение.

9.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения собраний (конференций трудового коллектива), а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

9.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются Работодателем.

9.4. Работодатель предоставляет СТК бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

9.5. СТК обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- представлять и защищать трудовые споры работников в комиссии по трудовым спорам в суде;
- осуществлять вместе с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, медицинскому страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с СТК по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе аттестационной комиссии учреждения при аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.6. Взаимодействие руководителя с СТК осуществляется посредством:

- учета мнения СТК, (порядок установлен статьями 372, 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением СТК выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение СТК не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос

выносятся на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.7. С учетом мнения СТК производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ*);
- установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*ст. 74 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест.

9.8. С учетом мотивированного мнения СТК производится:

— о расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

— однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.9. Председатель СТК включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами.

10.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- на общем собрании работников Работодатель и СТК докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год (в августе);

- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

10.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 05.02.2021 года и действует в течение 3 лет. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок не более чем три года, если ни одна из сторон не потребовала его прекращения.

11.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

11.4. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации в Управление труда и занятости Республики Карелия.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 722671968566237128169706768058107758750791459267

Владелец Кябялева Лариса Николаевна

Действителен с 02.11.2024 по 02.11.2025