

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Тутончанская средняя школа-детский сад»
Эвенкийского муниципального района Красноярского края
(МКОУ ТСШ-ДС ЭМР)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2027 годы

от работодателя:
директор
школы-сада

_____ (Сазонова Ж.А..)

от работников:
председатель Совета
трудового коллектива

_____ (Рейнгард А.А.)

Принят на общем собрании трудового
коллектива школы-сада
18 апреля 2024 года, протокол № 2

Подписан 25 апреля 2024 года

п Тутончаны

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Тутончанская средняя школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района Красноярского края, заключенный работниками в лице их представителя и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива школы-сада;

- работодатель в лице представителя – директора Сазоновой Жанны Алексеевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы-сада, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (работодателем).

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 Трудового кодекса РФ).

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2. Прием на работу, переводы, перемещения, существенные изменения условий труда, увольнение

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 67, 68 Трудового кодекса РФ).

2.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав
- Коллективный договор
- Должностная инструкция;
- Инструкция по охране труда.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 Трудового кодекса РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 Трудового кодекса РФ).

2.4. Трудовой договор, оформленный ненадлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные в ст. 57 Трудового кодекса РФ. Кроме этого к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе-интернате. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы-сада. 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.

2.6. При установлении учителям, для которых школа-интернат 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 текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе-интернате, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа-интернат является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

2.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

2.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72 Трудового кодекса РФ. Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника письменное согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

2.9. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

2.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.13. Частью 2 статьи 331 ТК РФ установлен запрет на занятие педагогической деятельностью следующим лицам:

- лишенным права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющим или имевшим судимость, подвергающимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющим неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанным недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющим заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.14. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному

преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

2.15. Категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в дополнение к ст. 179 Трудового кодекса РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более 3-х лет.

2.16. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом выходного пособия.

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

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, утвержденным работодателем;
- графиком сменности, доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

3.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. 91 ТК РФ), сокращенная рабочая неделя - 30 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы-сада (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников школы-сада к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 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.

5.9. Привлечение работников школы-сада к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка школы-сада, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы-сада. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст. 95 ТК РФ).

3.4. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работы:

- сторож, помощник воспитателя.

3.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет.

3.6. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст. 99 ТК РФ).

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.8. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.9. Общим выходным днем является воскресенье.

3.10. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ);

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

3.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

3.12. Работодатель устанавливает 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 в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

4. Отпуск

4.1. Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 Трудового кодекса РФ.

4.2. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- остальным категориям работников – 28 календарных дней.

4.3. В соответствии со статьей 116 ТК РФ работодатель обязан предоставлять всем работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 24 календарных дня.

4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 7 календарных дней
- Шеф-повар - 7 календарных дней
- Повар - 7 календарных дней
- Заведующий складами - 7 календарных дней
- Специалист по кадрам – 3 календарных дня
- Делопроизводитель – 3 календарных дня

4.5. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

4.6. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков производится согласно ст. 120 Трудового кодекса РФ.

4.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются следующие периоды (ст. 121 ТК РФ):

- 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 превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в т.ч. вследствие отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ;
- время отпусков за ребенком до достижения им установленного закона возраста.

4.8. Работодатель обязан ежегодно утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

4.9. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ) под роспись с указанием даты извещения.

4.10. Разделение отпуска на части производится только по соглашению с работником (ст. 125 Трудового кодекса РФ), как и отзыв из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.11. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.12. Реализация права на отпуск при увольнении работника производится в соответствии со ст. 127 Трудового кодекса РФ.

4.13. В соответствии со статьей 322 Трудового кодекса РФ по просьбе работника ему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, следующим категориям работников (ст. 128 ТК РФ):

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

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

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

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

4.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.16. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,

По личному заявлению работника данный отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется отдельно, полностью либо по частям (статья 263 Трудового кодекса РФ);

4.17. При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работникам предоставляется отпуск вне графика отпусков.

4.18. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года согласно статье 335 ТК РФ;

4.19. 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.

Совет трудового коллектива обязуется:

4.21. Представлять права и интересы работников по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

4.22. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

4.23. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Заработная плата работников школы-сада исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.2. Оплата труда работников школы-сада устанавливается с учетом:

а) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей работников образования;

б) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) положений об оплате труда и выплатах стимулирующего характера работников школы-сада;

е) мнения СТК.

5.3. Работникам школы-сада в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы-сада могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

• выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

• выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

• выплаты за качество выполняемых работ;

• персональные выплаты

• выплаты по итогам работы

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы-сада, и утверждаются приказом директора.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы-сада и ее состав утверждаются приказом директора. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель Совета трудового коллектива.

5.4. Изменение оклада, размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

• при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

• при условии изменения повышающих коэффициентов;

5.5. При наступлении у работника права на изменение оклада, ставки заработной

платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокого оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. На учителей и работников вспомогательного персонала на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки

Работодатель обязуется:

5.7. Оплачивать труд работников на основе «Положения по оплате труда в МКОУ ТСШ-ДС ЭМР»

5.8. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя Совета трудового коллектива.

5.9. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.10. Выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем два раза в месяц, не позднее 24 числа за первую половину месяца, не позднее 15 числа следующего месяца – за вторую половину месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.11. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ.

5.12. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере – 35% часовой ставки (оклада) – за каждый час работы в ночное время – с 10 часов вечера до 6 часов утра.

5.13. Оплачивать сверхурочную работу в порядке, определенном ст.152 Трудового кодекса РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.14. Производить оплату труда за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

5.15. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно ст. 151 Трудового договора.

5.16. В соответствии со ст. 150 Трудового кодекса РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

5.17. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.18. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 Трудового кодекса РФ.

5.19. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению школы-сада, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую, нижеоплачиваемую, работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст.73 Трудового кодекса РФ).

5.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических 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.

5.22. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.23. Работодатель, допустивший задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (статьи 142, 236 Трудового кодекса РФ).

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы-сада.

6.3. Работодатель обязан:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке и объеме, предусмотренными ст. 173, 176, 177 Трудового кодекса РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям, в том числе с помощью дистанционного обучения;

- сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации. В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

- в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

- по желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

7. Улучшение условий охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии

Работодатель обязуется:

7.1. 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 (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

7.3. Обеспечивать инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его проведение, ежегодно определяются приказом Работодателя.

7.4. Разрабатывать, утверждать и обеспечивать работников инструкциями, другими нормативными документами и справочными материалами по охране труда работников школы.

7.5. Работодатель обязан 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. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.6. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

7.7. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальные сертифицированные одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, имеющих сертификаты соответствия, а также моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

7.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ по четырем видам страхования (от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, медицинское, государственное социальное страхование).

7.9. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

7.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 Трудового кодекса РФ.

7.11. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренных коллективным и трудовым договорами.

7.12. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

7.13. Все работники, в том числе руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 Трудового кодекса РФ),

7.14. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

7.15. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный и периодический медицинский осмотры.

7.16. В учреждении создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители работодателя и Совета трудового коллектива.

7.17. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 Трудового кодекса РФ);

- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

7.18. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с Советом трудового коллектива.

7.19. Совет трудового коллектива осуществляет контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

8. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

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

8.2. Обеспечить пожарную безопасность школы-сада, установить строгий противопожарный режим, постоянно контролировать соблюдение правил пожарной безопасности, создать систему обучения работников и воспитанников требованиям пожарной безопасности, прохождения противопожарных инструктажей (69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

8.3. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности.

8.4. Организовать в школе-интернате специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения СТК. В состав комиссии по оценке условий труда в обязательном порядке включать членов СТК и членов комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы-сада, обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда и пожарной безопасности на начало каждого учебного года.

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

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

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

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой

опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

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

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

8.15. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе-интернате. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

8.18. Оборудовать учительскую для отдыха работников школы-сада.

СТК обязуется:

8.19. Проводить оздоровительные мероприятия для членов коллектива работников.

8.20. Проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов трудового коллектива школы-сада.

9. Деятельность совета трудового коллектива

9.1. Совет трудового коллектива является представительным органом работников, который наделен всеми полномочиями, предоставленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Совету трудового коллектива предоставляется безвозмездно помещение для проведения собрания, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.3. Представители Совета трудового коллектива входят в состав аттестационной комиссии; тарификационной комиссии; комиссии по охране труда; комиссии по социальному страхованию; комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам

9.4. С учетом мнения Совета трудового коллектива рассматриваются следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение очередности предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ), за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);

- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (196 ТК РФ).

10. Гарантии членов Совета трудового коллектива

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

9.5. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы-сада.

9.6. Работодатель с учетом мнения СТК рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

11. Обязательства СТК

СТК обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.4. Направлять учредителю школы-сада заявление о нарушении директором, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного

договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

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

10.10. Участвовать в работе комиссий школы-сада по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.12. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников школы-сада.

12. Заключительные положения

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в орган по труду Администрации Эвенкийского муниципального района в семидневный срок со дня подписания.

10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и Совет трудового коллектива) обеспечивают тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в течение одного месяца с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется всеми подписавшими его сторонами.

Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор