

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Нижнекурятская
СОШ

Круглова К. А. Круглова
«18» июня 2021 года

58

Директор
МБОУ Нижнекурятская СОШ

Макарова И. А. Макарова
«18» июня 2021 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения

«Нижнекурятская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза А.Е. Дурновцева»
(Каратузский район, с. Нижние Куряты, ул. Солнечная, 10)
на 2021, 2022, 2023 годы

с. Нижние Куряты

2021 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нижекурятская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Е. Дурновцева» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Нижекурятская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Е. Дурновцева», именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице директора Дурновцевой Натальи Михайловны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Кругловой Ксении Алексеевны, с другой стороны, совместно именуемые Стороны.

1.3. 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.

1.4. При не достижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или могут разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.5. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

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

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. По инициативе Работодателя изменение определенных Сторонами условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов или количества обучающихся, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

В течение всего периода изменение определенных Сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон.

О введении изменений определенных Сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 74, ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 состоянию здоровья.

2.6. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с Работником) ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с Работником может осуществляться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата Работникам Учреждения исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, определенной Положением об оплате труда, утвержденным приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа Учреждения.

3.2. Система оплаты труда Работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

3.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для Работников Учреждения устанавливается Договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Каратузского района, содержащими нормы трудового права.

3.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3.5. Обязательства по оплате труда считаются принятыми с момента заключения трудовых договоров, издания приказов о приеме на работу, об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, предоставления табеля учета рабочего времени и других документов, являющихся основанием для начисления заработной платы.

3.6. Учреждение производит индексацию заработной платы (согласно ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации) в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным Работникам устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных Положением об оплате труда.

3.8. Положением об оплате труда работников Учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

3.9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы согласно Условиям, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа Учреждения.

3.10. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края Каратузского района, содержащими нормы трудового права и устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения.

3.11. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов);
- выплаты за работу в сельской местности

3.12. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате Работников Учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.13. Оплата труда Работников, занятых на работах, предусмотренных Перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда:

Наименование профессий и должностей	Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда	Предельный размер доплат
Повар	- Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, других аппаратов для жарения и выпечки; - Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука;	12%

	- Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ; - Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением.	
Уборщик служебных помещений	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением.	6 %
Учитель (химия)	Работы с использованием химических реактивов, а так же их хранением (складированием).	12 %

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по итогам специальной оценки условий труда Работников Учреждения.

Уменьшение или отмена доплат производится при условии проведения по рационализации рабочих мест, улучшению условий труда Работников и только по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда Работнику, выполняющему работы, включенные в выше указанный перечень, Работодатель продолжает выплачивать повышенную оплату труда.

3.14. Компенсационные выплаты носят обязательный характер.

3.15. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты 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.

3.16. Порядок и условия установления стимулирующих выплат, их виды и размеры, в том числе критерии оценки результативности и качества труда Работников Учреждения определяются Положением об оплате труда Работников Учреждения, утвержденным приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа Учреждения.

3.17. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы Работника на уровне размера минимального размера оплаты труда.

3.18. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.19. Оплата ежегодного очередного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете (или в срок по соглашению сторон) (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспариваемую им сумму.

3.21. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (ст. 141 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.22. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.23. За Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий Договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений, по вине Работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

3.24. Оплата времени простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.25. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям за Работником сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года, в случае его привлечения к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.26. Учителям начальных классов, которым вследствие передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства, технологии, физической культуры учителям-специалистам не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.27. Удержания из заработной платы Работников производятся только в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации), иными федеральными законами или по личному заявлению Работника.

3.28. Выплата заработной платы Работникам Учреждения производится в денежной форме в рублях, не реже чем за каждые полмесяца, путем выдачи наличных денежных средств в кассе МСБУ «РЦБ», а также путем перечисления на лицевые счета Работников в российские кредитные организации 15 числа месяца, следующего за отчетным. Срок выплаты аванса за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца.

3.29. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель Учреждения.

Раздел 4. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. При выплате заработной платы Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия кружковых объединений, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации в период, предшествующий началу каникул.

Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.3. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом при Учреждении управлением образования администрации Каратузского района, осуществляющим управление муниципальными образовательными учреждениями, Работники привлекаются в пределах установленного им до работы в лагере объема работы с сохранением заработной платы, установленной при тарификации (согласно штатному расписанию).

Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Материальная помощь.

5.1.1. Работникам Учреждения в пределах общего фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.1.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

5.1.3. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа руководителя Учреждения по заявлению Работника при предоставлении соответствующих документов.

5.2. В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников Учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.3. Педагогические работники Учреждения, работающие и проживающие в сельском населенном пункте, для которых Учреждение является основным местом работы, согласно части 8 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления, освещения.

5.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.4.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам бакалавриата, программам специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодателем предоставляются дополнительные учебные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательным программам бакалавриата, программам специалитета или магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (ст.173 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные расходы в размере 350,00 рублей) (ст.168 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. При сдаче крови и ее компонентов за Работником сохраняется его средний заработок за день сдачи и предоставленный в связи с этим день отдыха (ст.186 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Гарантии Работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам, не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются статьей 171 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Председателю первичной профсоюзной организации Учреждения предусмотрена доплата согласно Положению об оплате труда, утвержденному приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа Учреждения.

5.10. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении, при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохраняются гарантии, предусмотренные ст.183 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законодательством (ст. 183 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника.

Виды, объемы и условия предоставления Работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законодательством (ст.184 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.13. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.14. Работникам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, назначается трудовая пенсия по старости ранее достижения пенсионного возраста в порядке, установленном законом Российской Федерации о трудовых пенсиях.

Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному (представительному) органу работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

6.3. При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии).

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

6.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает наём новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

6.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства Учреждения).

6.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо в связи с сокращением численности или штата Работников Учреждения за увольняемым работником сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

6.8. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии.

Раздел 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

7.2. Режим рабочего времени педагогических работников, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

7.3. В Учреждении может устанавливаться пятидневная рабочая неделя (с двумя выходными днями) или шестидневная рабочая неделя (с одним выходным днем) согласно утвержденному расписанию.

Для административно-хозяйственного персонала устанавливается рабочая неделя: для женщин 36-часовая неделя, для мужчин – 40-часовая рабочая неделя с одним или двумя выходными днями (в субботу и воскресенье).

Для преподавательского состава устанавливается 36-часовая рабочая неделя с одним или двумя выходными днями (в субботу и воскресенье) согласно утвержденному расписанию.

7.4. В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по соглашению Сторон), предусмотренное Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.5. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения профсоюзного (представительного) органа Учреждения.

7.6. Перерыв для отдыха и питания Работникам предоставляется продолжительностью 1 час в течение рабочего дня.

7.7. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней устанавливается согласно статье 95 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В данные периоды учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.9. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.9.1. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.9.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

7.9.3. В соответствии с Законом Российской Федерации о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска – 8 календарных дней

7.9.4. Работникам Учреждения, которым по роду деятельности предусмотрен ненормируемый рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
Директор школы	7
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	4
Заместитель директора по воспитательной работе	4

7.9.5. Работникам Учреждения, занятым в течение полного рабочего дня на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
Повар, работающий у плиты	6

7.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения профсоюзного (представительного) органа Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.12. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

7.13. Оплата ежегодного очередного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.14. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Постановлением администрации Каратузского района.

7.15. По письменному заявлению Работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем с обязательным оформлением приказа руководителя Учреждения.

7.16. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках смен сторожей, графике отпусков.

7.17. Работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и согласии профсоюзного (представительного) органа Учреждения в случаях, установленных ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.18. Работодатель обязуется вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником в пределах и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда;
- выделять на мероприятия по охране труда (при наличии финансовых средств) средства в сумме до 2000 руб. ежегодно;
- проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет;
- обеспечивать информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Учреждении;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также над правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечивать условия и охрану труда женщин;
- обеспечивать условия труда молодежи, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.
- выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты согласно Перечню профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами СИЗ, утвержденному руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного (представительного) органа Учреждения.

8.2. Ответственный за обеспечение пожарной безопасности – руководитель Учреждения – обязан:

- организовывать изучение и выполнение правил пожарной безопасности в Российской Федерации всеми работниками Учреждения;
- проводить первичный инструктаж по пожарной безопасности со всеми вновь принимаемыми на работу;
- проводить повторный инструктаж по пожарной безопасности не реже 1 раза в 6 месяцев
- принимать зачеты по окончании прохождения пожарно-технического минимума у всех Работников;
- не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж по пожарной безопасности или не сдавших зачеты;
- вести учёт лиц, прошедших противопожарный инструктаж по программе пожарно-технического минимума, в специальном журнале;
- установить в помещениях строгий противопожарный режим, установить порядок осмотра и закрытия помещений после окончания работы;
- обеспечить своевременное выполнение противопожарных мероприятий по предписаниям отделения надзорной деятельности;
- обеспечить разработку плана действий рабочих и учащихся в случае возникновения пожара и проводить не реже 1 раза в квартал тренировки по отработке этого плана;
- обеспечить выполнение противопожарного режима.

8.3. Руководитель Учреждения обязан:

- содействовать распространению и продвижению Рекомендаций практического опыта Международной организации труда (далее – МОТ) о ВИЧ / СПИДе и сфере труда;
- проводить информационно-методическую работу по применению Рекомендаций МОТ о ВИЧ / СПИДе и сфере труда и свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ / СПИД и сфера труда»;
- обмениваться информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах, используя существующие ресурсы, в том числе и собственные;
- включать вопросы профилактики ВИЧ-инфекции «ВИЧ / СПИД и сфера труда» в корпоративную практику, связанную с охраной здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни Работников, охраной труда и техникой безопасности.

8.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- выполнять инструкции «Руководство к действию при обнаружении пожара» и «Порядок действий в случае возникновения пожара» Учреждения;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.5. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и профсоюзного органа в количестве трех человек.

Раздел 9. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны согласились с тем, что есть необходимость в дополнительном внимании к условиям труда молодежи.

9.2. К молодым работникам в Учреждении относятся Работники в возрасте до 30 лет, проработавшие в организации менее трех лет.

9.3. Стороны договорились о том, что есть необходимость в предоставлении отпуска молодым работникам в летнее время, исключением является только письменное заявление молодого работника с прошением предоставить основной отпуск в другое время.

9.4. При выполнении работы молодым работником коллеги должны содействовать и при необходимости помогать в решении вопросов, требующих должного опыта.

9.5. Если молодой работник является молодым специалистом, необходимо разъяснить все причитающиеся ему права и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

9.6. Особенности регулирования труда несовершеннолетних (прием на работу, рабочее время, время отдыха, охрана и оплата труда и т.п.) регламентируются трудовым законодательством Российской Федерации.

9.7. Работодатель ходатайствует о предоставлении молодому специалисту жилья в соответствии с краевой целевой программой обеспечения доступным жильем молодых специалистов и обеспечения доступным жильем молодой семьи.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО (ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО) ОРГАНА РАБОТНИКОВ

10.1. Представителем Работников в социальном партнерстве является первичная профсоюзная организация Учреждения и (или) иной представительный орган, избираемый общим собранием трудового коллектива Учреждения в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 29-31 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному (представительному) органу информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением Договора;
- предоставлять профсоюзному (представительному) органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения; выделять для этой цели помещение в согласованном порядке;
- профсоюзный (представительный) орган трудового коллектива представляет трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищает законные интересы работников Учреждения, осуществляет правовую помощь.

10.3. Профсоюзный (представительный) орган трудового коллектива Учреждения представляет трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищает законные интересы Работников, осуществляет правовую помощь.

10.4. Председателю первичной профсоюзной организации Учреждения предусмотрена доплата за работу из фонда стимулирующих выплат согласно Положению об оплате труда, утвержденному приказом руководителя Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа Учреждения.

Раздел 11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

11.1. Внесение изменений и дополнений в Договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 Трудового Кодекса Российской Федерации).

11.2. Разрешение разногласий по выполнению настоящего Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ПО СОБЛЮДЕНИЮ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль над выполнением условий Договора осуществляется Сторонами в процессе его реализации.

В целях более действенного контроля над исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой из Сторон за выполнение конкретных мероприятий Договора.

Информация о выполнении настоящего Договора рассматривается на собраниях трудового коллектива Учреждения не менее одного раза в течение календарного года. Сведения о ходе выполнения настоящего Договора предоставляются по требованию одной из Сторон не позднее 10 календарных дней с момента заявления такого требования.

12.2. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.4. При условии добросовестного выполнения Сторонами условий Договора Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок и других акций, способных повлечь приостановку образовательного процесса в Учреждении.

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель ежегодно на общем собрании трудового коллектива Учреждения обязуется информировать Работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.2. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязаны ознакомить работника с настоящим Договором.

13.4. Отдельные пункты данного Договора Работодатель или его представитель обязаны включить в трудовые договоры Работников Учреждения.

Пронумеровано прошито и скреплено печатью

14 (четыренадцать) страниц.

Директор МБОУ Нижнекурятской СОШ


И. А. Макарова

