Рассмотрен на заседании общего собрания ГБОУ СО «Школа АОП №11 г.Балашова»

Дата 30.05.2022г.
Протокол №4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Саратовской области «Школа для обучающихся по адаптированным образовательным программам №11 г. Балашова»

на 2022- 2025 годы

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 18.07.2011года №242-ФЗ.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о Профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. с дополнениями и изменениями.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице И. о. директора **Геворгян Арама Арменовича,** действующего на основании Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Саратовской области «Школа для обучающихся по адаптированным образовательным программам № 11 г. Балашова», с одной стороны и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Лукьянова Елена Геннадьевна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

-Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013);

-Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

-Федеральным законом РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;

-Постановления Правительства Саратовской области от 16.06.2008 N 254-П (ред. от 04.12.2013) "О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений";

-Постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года № 494-П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области»;

-Постановление Правительства РФ от 12.04.2013г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

-Положения об оплате труда работников. ГБОУ СО «Школа АОП № 11 г.Балашова»;

-Положения о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СО «Школа АОП № 11 г.Балашова»;

-Постановление Правительства РФ от 22.07.2008г. №544 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

- Постановлением Правительства Саратовской области от 03.04.2014г. №199- П «О внесении изменений в постановление Правительства саратовской области от 17 августа 2012 года N 494-П»;

- Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007.ССБТ, части и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в договоре.

Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объёме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения и положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий туда, соблюдение требований законодательства об охране окружающей среды.

1.4. Работодатель и трудовой коллектив признают выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, как единственный полномочный представительный орган работников Учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке установленным Трудовым кодексом РФ по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу на основании Постановления Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» для эффективной работы учреждения.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих выплатах и иными локальными нормативно - правовыми актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться:

2.4. 2.3.1 на неопределенный срок;

2.5. 2.3.2. на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами, в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.6. 2.4 Содержание и условия трудового договора составляются согласно ст. 57 ТК РФ, а так же устанавливается испытательный срок в соответствии со ст. 70 ТК РФ. Прием на работу в учреждение осуществляется, с прохождением испытательного срока продолжительностью не более 3-х месяцев.

Условие об испытании должно быть прямо указано в ТД, отсутствие условий об испытании означает, что работник принят без испытаний.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещения соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигнувших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших учреждения начального, среднего, высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Трудовые книжки работников и вкладышей к ним хранятся в учреждении, как документы строгой отчетности. Трудовая книжка работодателя хранится у учредителя.

2.5 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного ТД. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной ТД (ст. 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ст. 72 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6 Изменение определенных сторонами условий ТД производить только по письменному соглашению сторон ТД, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

По письменной просьбе работника может быть осуществлен его перевод на постоянную работу к другому работодателю. При этом ТД по прежнему месту работы прекращается (п.5 части 1 ст. 77ТК).

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72 ТК РФ. Не требуется согласия работника на перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменений определенных сторонами условий ТД.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя с соблюдением положений ст. 74 ТК РФ.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий ТД, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее ТД, и с учетом положений настоящего КД.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии работы или отказе работника от предложенной работы ТД прекращается в соответствии с п. 7 части 1 ст. 77 ТК.

2.7 Запрещается необоснованный отказ в заключении ТД. (ст. 64 ТК РФ)

2.8 Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника и производится в соответствии со ст.192, ст. 193 ТК РФ.

2.9 Прекращение ТД возможно только по основаниям предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

2.10 Основаниями прекращения ТД по инициативе работодателя является несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников.

2.11 Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной

организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.12 В случае расторжения договора в последний день работы, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести денежный расчет.

2.13 В соответствии со ст. 336 ТК РФ основанием для прекращения трудового договора с педагогическим работником так же являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации;
- применение, в том числе однократное методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижения предельного возраста для замещения соответствующей должности (ст. 332 ТК РФ);
- не избрание по конкурсу на должность педагогического работника или истечения срока избрания по конкурсу.

2.14 Прекращение или сохранение трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, её реорганизации осуществляется согласно ст. 75 ТК РФ.

2.15 При сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% работников и более в течение 90 календарных дней.

2.16 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 81, 178, 180 ТК РФ).

2.17 Стороны договорились:

2.17.1 Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 7 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.17.2 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации, помимо лиц указанных в ч.2 ст.179 ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие родители, имеющие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

- имеющие двух и более иждивенцев;
- получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Вов и боевых действий по защите Отечества;
- повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

2.18 В случае появления новых рабочих мест обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.19 Работодатель должен содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ работникам совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а так же получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня (если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения).

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3 1 Согласно ст. 91 Трудового кодекса РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В соответствии с со статьей 333 ТК РФ, Федеральным законом от 29 04 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для работников, не относящихся к педагогическому персоналу, устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. В соответствии со статьей 100 ТК РФ режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели. В учреждении установлена:

3.2.1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) для административного персонала.

Продолжительность рабочего времени с 09.00 часов и до 18.00 часов. Обеденный перерыв с 13.00 часов и до 14.00 часов. Для технического персонала продолжительность рабочего времени с 08.00 часов до 17 00 часов. Обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов.

3.2.2. шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с учетом специфики образовательного учреждения для педагогического персонала в соответствие с учебным планом учреждения, а также графиком работы воспитателей на первое и второе полугодие.

3.2.3. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в связи со спецификой образовательного учреждения (сторожа и повара).

Продолжительность шестидневной рабочей недели и рабочей недели по скользящему графику устанавливаются соответственно с учебным расписанием, учебным планом, планом воспитательной работы, планом коррекционной работы, графиками сменности, а также трудовыми договорами.

3.3. Работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), конкретизируется учебным планом, планом воспитательной работы, планом коррекционной работы, штатным расписанием, графиками сменности, трудовыми договорами.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным планом, планом воспитательной работы, планом коррекционной работы, штатным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Рабочее время педагогических работников в период каникул - в пределах учебной нагрузки до их начала.

3.4. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

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

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

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять, меры по замене сменщика другим работником.

3.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.5.1. По указанию директора работники могут быть направлен в служебную командировку (или однодневный выезд) за пределы постоянного места работы для выполнения задач в рамках своих должностных обязанностей.

3.5.2. В отношении отдельных категорий работников установлены ограничения при направлении в служебные командировки. В частности, работодатель не вправе направить в служебную командировку:

- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, если отсутствует ее письменное согласие на командировку или если это запрещено ей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке (ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

Данная гарантия также предоставляется следующим работникам (ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

- опекунам детей указанного возраста;

- другим лицам, воспитывающим детей в возрасте до пяти лет без матери,

- работникам, имеющим детей-инвалидов;

- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- лицам, воспитывающим детей без матери.

3.5.3. Инвалида, если это противоречит ИПРА (ИПР). Такой вывод следует из анализа совокупности положений ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N224 ТК РФ.

3.5.4. Работника, заключившего с работодателем ученический договор, в период его действия, если поездка не связана с ученичеством (ч.3 ст.203 ТК РФ).

3.5.5. Работника, зарегистрированного в качестве кандидата в выборный орган, в период проведения выборов (п.2 ст.41 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ).

Работодатель может направить в служебную командировку некоторых работников только при наличии их письменного согласия и отсутствия у них медицинских противопоказаний для служебной командировки. К таким категориям работников относятся работникам (ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ, абз.2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- женщины, имеющую ребенка в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей указанного возраста;
- другим лицам, воспитывающим детей в возрасте до пяти лет без матери (см. о том, кого признают лицом, воспитывающим детей без матери)
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Запросить такое согласие следует письменно, составив документ в произвольной форме. В текст запроса рекомендуется включить информацию о праве работника отказаться от командировки. Иначе потребуется уведомить об этом работника отдельным документом или включить такую информацию непосредственно в приказ о направлении в командировку. Обязанность работодателя письменно уведомить работника о его праве отказаться от направления в командировку (ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

Если работник, которого можно направить в командировку только при условии его письменного согласия и при отсутствия медицинских противопоказаний откажется от поездки, работодатель не вправе будет командировать его принудительно. Иначе это может быть расценено как непредоставление предусмотренных трудовым законодательством гарантий отдельным категориям работников перечисленных в ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ, абз.2 п.14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, при направлении их в служебную командировку, за что возможно привлечение к административной ответственности в соответствии с ч.1 ст.5.27 КоАП РФ, а в случае совершения аналогичного нарушения повторно – по ч.2 ст.5.27 КоАП РФ.

3.6. В соответствии с ТК РФ, а так же постановление Правительства Саратовской области от 16.04.2003 года № 35-П «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета», ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае, если дополнительный отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения работника, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Работа в праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом (ст. 113 ТК РФ): работа в праздничный день компенсируется в двойном размере или по желанию работника компенсируется другим днем отдыха.

3.7.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом и мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых Отношений, допускается в порядке, Устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ вызываемых необходимостью обслуживания населения а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.7.2. Ночное время с 22 часов до 6 утра (ст. 96 ТК РФ).

- Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

- Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

- Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделей с одним выходным днем. Список указанных работ может определятся коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а так же работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, - матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.7.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7.4. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.7.5. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором (см. п.4.3), локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ст. 154 ТК РФ).

3.7.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

3.7.7. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью' не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

3.7.8. Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 Ж РФ).

3.7.9. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.7.10. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3.7.11. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График сменности, является приложением к коллективному договору (Приложение №8).

3.7.12. График сменности доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

3.7.13. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.7.14. Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов, Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

- Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ)

- Оплата за переработанное время производится сторожам и поварам производится согласно перерасчету раз в квартал.

3.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени.

- беременной женщине;

- одному из родителей, опекуну (попечителю), имеющему ребенка до 14 лет, (ребенка-инвалида до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работнику по согласованию с работодателем.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен непозднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.
Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.10. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с приложением о порядке предоставления длительного отпуска (Приложение №3).

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

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительство – 2 календарных дня;

- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

- 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.

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году.

Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплаты труда: (при наличии доходов от внебюджетной деятельности)

- членам профкома – 3 календарных дня;

- работнику, работающему без больничных листов – 3 дня;

- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;

- за длительный (свыше 15 лет) стаж работы – 2 дня;

- за длительный (свыше 15 лет) стаж работы в данной организации – 3 дня;

- похороны близких родственников – 3 дня;

- бракосочетание работника - 3 дня;

- бракосочетание детей работника– 3 дня;

- на рождение ребенка –3 дня;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказами директора учреждения. Работодатель обеспечивает педагогическим и не педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, время отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13 Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск (при наличии доходов от внебюджетной деятельности).

	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1. Директор	12
2. Заместитель директора по АХР	6
3. Заместитель директора по УВР	6
4.Главный бухгалтер	6
5.Руководитель филиала	6
6.Заместитель руководителя филиала	6
7. Председатель ПК	6

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с постановлением Правительства Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» от 17.08.2012 г. №494 – П, постановлением Правительства Саратовской области «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года №494 - П» от 10.12.2012г. №723 – П., постановлением Правительства Саратовской области «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года №494 - П» от 13.07.2018г. №394 – П., с Положением об оплате труда организации.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера установленного федеральным, региональным законодательством.

4.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5% .

4.4. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала, медицинских, библиотечных и других работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работникам

из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников (руководителей, специалистов), работающих в сельской местности повышаются на 25 процентов.

4.6. Расчет средней заработной платы работника производить в соответствии с законодательством РФ.

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

4.8. Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В соответствии со ст. 392 Трудового кодекса РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

4.10. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.11. Оплата за сверхурочные часы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.12. Работникам, вновь поступившим на работу в Учреждение, не имеющих портфолио, устанавливается стимулирующая надбавка до 5% от

должностного оклада на период, со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений.

4.13. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.14. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией доктора наук;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.15. Объем средств на выплаты стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15% фонда оплаты труда Учреждения.

4.16. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда работников Учреждения, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и являются приложением №4 к КД.

В соответствии с законом Саратовской области от 31 октября 2008 г. N 262-ЗСО "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (1 раз в полугодие);
- выплаты за качество выполняемых работ (1 раз в полугодие);
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой аттестации по трудовому обучению, устанавливается стимулирующая выплата за работу по подготовке и ее проведению в размере до 10 % от оклада.

4.17. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со ст.372 ТК РФ, Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" и Положением о выплатах компенсационного характера работникам Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

А также выплаты:

- за работу в сверхурочное время работнику предоставляется дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 80% от оклада.

4.18. Единовременное премирование работников по итогам работы, а так же выплаты социального характера (материальная помощь) выплачиваются работникам в соответствии с Положением о премировании, материальной помощи.

Руководитель обязуется:

4.19. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые 15 дней в следующие дни: 6 и 21 числа. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.20. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.21. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.22. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору (эффективному контракту) или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.23. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.24. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником.

4.25. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца. Выплачивать работнику Учреждения разницу в заработной плате по сравнению с заработной платой до введения новой системы оплаты труда в соответствии с требованием пункта 4.3. настоящего коллективного договора.

4.26. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.27. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168, 259 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ); - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-127 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы УФИС РФ, Фонд специального страхование РФ Фонд медицинского страхования РФ в размере, определяемых законодательством.

Предоставлять в органы УФИС РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах.

5.2.4. Производить стимулирующие выплаты и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2.7. Производить ежемесячно денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.2.8. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

5.2.9. Установить надбавку к должностному окладу педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом:

1. За ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб. соответственно,

2. За почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб.,

3. Награжденным:

- медалью К.Д.Ушинского;
- медалью Л. С. Выготского;
- нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";
- нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный

работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", - в размере 901 рубля.

5.3. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.3.1. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании в РФ»

Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, начисление производится согласно педагогического стажа.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

6.1.4. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и

инструктаж по охране труда противопожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Проводить обучение по охране труда не реже 1 раза в три года.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

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

6.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

6.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения 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).

6.1.11. 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 среднего заработка.

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности на каждое рабочее место с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и противопожарной безопасности.

6.1.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда и противопожарной безопасности, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.15. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации), контроль за состоянием условий и охраны труда и противопожарной безопасности, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Обеспечить прохождение за счет средств работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.1.18. Оборудовать комнату для отдыха и психологической разгрузки работников организации.

6.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников.

6.1.20. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.1.21. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда и противопожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и противопожарной безопасности.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.4. Один раз в год до 31.05 сотрудники предоставлять справку о наличии (отсутствии) судимости и справку о привлечении (не привлечении) лица к административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача

6.5. Проходить перед приемом на работу, обязательное психиатрическое освидетельствование, в силу части седьмой ст. 213 ТК РФ, в последующем не реже одного раза в пять лет работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторе), а также работающие в условиях повышенной опасности. В частности, прохождение обязательного психиатрического освидетельствования не реже чём раз в пять лет предусмотрено для сотрудников, выполняющих работы, связанные с движением транспортных средств

6.6. Нарушение правил внутреннего распорядка, правил пожарной безопасности, анти террористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации воспитательного процесса и регламента работы Учреждения по безопасности образовательного процесса и экономической безопасности.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель, должностные лица работодателя оказывает содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ) и признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам: защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, соблюдения законодательства о труде, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.2. Не препятствовать представителям профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, оборудование, средства связи и оргтехники; помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

7.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.7. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.8. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.9. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.3.10. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- 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);

- применение систем нормирования труда (глава 22, ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 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);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и 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);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

7.3.11. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст.30 ТК РФ. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по коллективным трудовым спорам.

В случае, если работник не являющихся членами профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними, на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 5% (ст.30 ТК РФ).

8.2. Осуществлять контроль:

8.2.1. Соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.2. Правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.2.3. Правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.2.4. Соблюдения, порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.2.5. Правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

8.2.6. Своевременности представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.3. Проводить разъяснительную работу среди работников о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.4. Информировать работников о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

8.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

8.6. Организовывать совместно с администрацией правовое просвещение работников.

8.7. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о материальной помощи членам Профсоюза.

8.8. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

8.9. Осуществлять:

8.9.1. Контроль охраны труда.

8.9.2. Контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию).

8.9.3. Выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.9.4. Общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.9.5. Систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

8.9.6. Культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.4. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10 Стороны договорились:

10.1 Работодатель в течение семи дней со дня подписания КД направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.2 Текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать реализации их прав, основанных на КД.

10.3 Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении один раз в год.

10.4 Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

10.5 Рассматривать в десятидневный срок все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.6 Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.7 В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.8 Переговоры по заключению нового КД необходимо начать за один месяц до окончания срока действия данного договора.

10.9 Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

10.10 Директор обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий КД, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

10.11 В случае, когда факт нарушения подтвердится, директор обязан применить к заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «30» мая 2022 года.

От работодателя: И.о. директора _____ (подпись, Ф.И.О.) М.П. «23» 09 2022.	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации _____ (подпись, Ф.И.О.) М.П. «23» 09 2022

Регистрационный № 1740/22 от 23.09 2022 год
Представитель органа по труду _____

35 (тридцать пять) листов

И.о. директора ГБОУ СО «Школа АОП №11 г.Балашова»

_____ Геворгян А.А.