

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Староаккульшетская основная общеобразовательная школа

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

Директор школы

подпись

Бекарева Анна Константиновна

Ф.И.О.



От работников:

представитель трудового коллектива

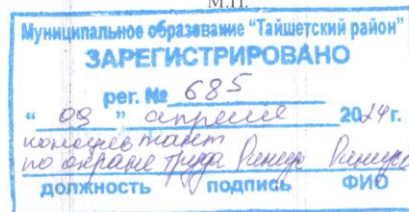
выборная должность

подпись

Жолтикова Елена Владимировна

Ф.И.О.

М.П.



1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Староакульшетская основная общеобразовательная школа

(наименование организации)

Коллективный договор заключен между работниками организации, представляемыми трудовым коллективом, в лице его представителя Жолтиковой Елены Владимировны, и работодателем в лице директора школы Бекаревой Анны Константиновны именуемый далее «Работодатель».

Работодатель признает трудовой коллектив полномочным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, областным трехсторонним соглашением, территориальным трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением.

Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

- 1.2 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников организаций, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.
- 1.3 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
- развития системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
 - повышения уровня жизни работников и членов их семей;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе.
- 1.4 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и трудовой коллектив выступают равноправными деловыми партнерами.
- 1.5 Работодатель включает представителей трудового коллектива в коллективные органы управления организацией с правом голоса в Педагогический совет, Управляющий совет, Комиссию по вопросам урегулирования споров в количестве не менее 2 человек.
- 1.6 Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое соглашение, а также в региональное и территориальное трехсторонние соглашения. В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения

договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

1.7 Стороны договорились, что комиссия по ведению переговоров по заключению настоящего коллективного договора (далее Комиссия) осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав Комиссии, о чем информируют друг друга. Комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.8 В случае, если вносимые изменения существенны, Работодатель и Трудовой коллектив обязуются в срок до двух недель провести переговоры о соответствующем внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе организации, внесению предложений по ее совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию организации;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производственного труда;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Трудовой коллектив не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2. Трудовой договор.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Обеспечение занятости.

Стороны договорились о следующем.

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются инспектором по кадрам и согласовываются с представителем трудового коллектива.

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В трудовой договор с работниками финансовой службы, бухгалтерии, кадровой

службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.2 В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Трудовым коллективом разрабатывается Положение о порядке обработки персональных данных работников.

2.3 Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в организации согласно *ст.59 ТК РФ*.

2.4 Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе по согласованию с Трудовым коллективом.

2.5 При приеме на работу, кроме случаев, предусмотренных *ст.70 ТК РФ*, испытание не устанавливается.

2.6 Привлечение и использование в организации иностранных работников осуществляется с учетом мнения Трудового коллектива.

2.7 Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

2.8 Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения. В этом случае с работником заключается ученический договор.

2.9 Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Ежегодно на эти цели предусматриваются средства в размере не менее 2% от годового фонда оплаты труда организации.

2.10 Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) и заочных образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования. Обучающимся работникам сохраняется средняя заработная плата и выплачиваются стимулирующие выплаты Согласно Положения об оплате труда.

2.11 Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 5 лет.

2.12 Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, сокращением численности и штата, рассматриваются с участием Трудового коллектива.

Работодатель обязуется использовать по согласованию с Трудовым коллективом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказывается от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме случаев, когда невозможно приостановить производство);

- ограничивает (не использует) прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

- отказывается от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;

- выявляет возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- использует режим неполного рабочего времени по согласованию с Трудовым коллективом и по соглашению с работником, предупрежденным о введении режима неполного рабочего времени не позднее, чем за два месяца до его введения;

- расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

В случае ликвидации организации Работодатель (или его правопреемник) принимает все возможные меры по трудоустройству указанных категорий работников в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации.

2.12.1 В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством, по согласованию с Трудовым коллективом вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем по согласованию с Трудовым коллективом.

2.12.2 Работодатель представляет информацию о возможном массовом увольнении работников в службу занятости не менее чем за два месяца, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Не позднее, чем за три месяца Работодатель представляет в Трудовой коллектив проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.13 Стороны договорились, что применительно к данной организации увольнение считается массовым, если сокращается не менее 30% работников в течение 30 календарных дней (*учитываются критерии, определенные соглашениями всех уровней*).

2.14 Стороны договорились обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в действующем законодательстве, следующим категориям работников (*варианты*):

- лица предпенсионного возраста (например, за 2 года до наступления такого возраста);

- проработавшие на предприятии более 10 (15) лет;

- др.

2.15 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.16 Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.17 Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.18 Представитель трудового коллектива или Профком может осуществлять контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Режим труда и отдыха.

3.1 Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не превышает 40 часов в неделю.

В отдельных случаях согласно ТК РФ отдельным категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с учетом мнения профкома, положений нормативных правовых актов, отраслевых соглашений:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;
- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю;
- женщинам, работающим в сельской местности – не более 36 часов в неделю.

3.2 Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденных Работодателем с учетом мнения Трудового коллектива.

3.3 В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику.

3.4 Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

3.5 Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.6 Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.7 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только по письменному согласию работника в случаях, регулируемых статьями 97 ТК РФ «Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени», 99 ТК РФ «Сверхурочная работа», 101 ТК РФ «Ненормированный рабочий день».

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с частью 4 статьи 99 ТК РФ только с учетом мнения Трудового коллектива.

3.8 Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота (оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд).

3.9 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

Перерыв на обед в организации устанавливается по истечении 4 часов работы начиная с начала смены или рабочего дня.

3.10 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114,115 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы кроме категорий, указанных в ТК РФ (статьи 122,123 ТК РФ) предоставляются также следующим категориям работников –

- *многодетные матери (отцы),*
- *студенты, обучающиеся на заочных отделениях и работающих в организации по направлению (специальности) обучения,*
- *матери (отцы) детей младше 3 лет*

Ежегодно (не позднее чем за две недели до наступления календарного года) Работодатель с учетом мнения Трудового коллектива утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4. Оплата труда и нормирование труда.

4.1 Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (приложение №4), которое включает условия оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов) работников, размеры тарифных ставок профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Иркутской области.

4.2 В организации устанавливается повременная система оплаты труда.

4.3 Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в размерах согласно Положения об оплате труда.

4.4 Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются тарифные ставки в соответствии с Положением об оплате труда

4.5 Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам профессий рабочих.

4.6 Компенсационные выплаты.

4.6.1 За работу в сельской местности специалистам учреждения устанавливается компенсационная выплата в размере 25% к окладам (должностным окладам).

4.7 Стимулирующие выплаты и премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, содержащим условия, порядок и размеры премирования, а также критерии оценки качества выполненных работ.

4.8. В соответствии со ст.136 ТК РФ работодатель обязуется выплачивать заработную плату каждые полмесяца: за первую половину отработанного месяца 25 числа текущего

месяца. Заработную плату за вторую половину отработанного месяца Работодатель выплачивает 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Работодатель обязуется:

4.9.устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также настоящим Соглашением, коллективными договорами, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.10.Руководствуясь майскими Указами президента РФ 2012 г., устанавливать размер заработной платы педагогических работников образовательных организаций (с учетом премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не менее размера средней заработной платы по экономике региона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и полной педагогической нагрузки.

4.10. Применить порядок исчисления должностного оклада, когда все повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), будут образовывать новый должностной оклад. Компенсационные выплаты начислять от минимального оклада.

4.11. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

- Увеличения стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы)
- получения образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

4.12. Формировать фонд оплаты труда при разработке нормативов финансового обеспечения муниципальных общеобразовательных учреждений для выплат компенсационного характера в размере до 25 % .

4.13. Предусмотреть в фонде оплаты труда объем средств на выплаты стимулирующего характера в размере до 25 % средств на оплату труда.

4.14. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

4.15. Производить оплату труда педагогическому работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника согласно действующему законодательству.

4.16. Осуществлять выполнение педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, с согласия работника и за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.17. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.18. В соответствии со ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю плату работникам:

- за участие их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
- за время приостановки работы по причине не своевременной или не полной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ)

4.19. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/300 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

4.20. Установить следующие повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) за наличие квалификационной категории:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,05 – для второй категории 0,10 – для первой категории 0,15 – для высшей категории
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Педагог - организатор	
Социальный педагог	
Воспитатель ГПД	0,05 – для второй категории
Методист	0,10 – для первой категории
Педагог – психолог	0,18 – для высшей категории
Учитель	0,1 – для второй категории 0,3 – для первой категории 0,5 – для высшей категории
Воспитатель	
Тренер – преподаватель	
Педагог - библиотекарь	
Педагог дополнительного образования (УДОД)	
Учитель - дефектолог	
Учитель - логопед	

4.21. Установить ежемесячную надбавку:

- в размере до 20% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы за счет ФОТ образовательного учреждения лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.
- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы Работникам образовательных учреждений, имеющим Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (федерального уровня)
- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы педагогическим работникам, являющимся руководителями районных методических объединений,

4.22. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной категории производить с момента

- вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения;
- присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

4.23. В соответствии со ст.151 ТК РФ о порядке исчисления заработной платы применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, если замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

4.24. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер заработной платы с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставлявшемся после осуществления десятилетия преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, избравшимся на освобожденные выборные должности в сфере образования, государственного управления, отраслевого Профсоюза после истечения сроков их выборной деятельности;

а так же:

- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста; в случае продолжения ими трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста, аттестация проводится на общих основаниях

4.25. В целях социальной поддержки и закрепления в организациях образования молодых педагогов до 29 лет из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности, в развития их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач, установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 20% - (до 3 лет работы);
- 10% - (3-5 лет работы);
- 5% - (5-7 лет работы).

Из них, окончившим педагогические образовательные учреждения с дипломами «С отличием», установить за счет средств муниципального бюджета доплату:

- 15% (до 2 лет работы)

4.26. Статус молодого специалиста устанавливается однократно. Статус молодого специалиста продлевается в следующих случаях:

- при призыве на военную службу или направлении на заменяющую ее альтернативную службу - на время прохождения действительной или альтернативной службы;
- при направлении на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы - на весь период стажировки или обучения с отрывом от производства;
- при поступлении в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации - на весь период обучения;
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на весь период фактического нахождения в отпуске.

Статус молодого специалиста во всех случаях действует до достижения молодым специалистом 29 лет.

4.27. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 3000 рублей молодым специалистам из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) из районного бюджета.

4.28. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работники за труд в условиях, отклоняющийся от нормальных, могут рассчитывать на доплату за «вредность» не менее 4 % к тарифной ставке (окладу) на основании ст. 147 ТК РФ.

5. Охрана труда.

5.1 Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, страхование от несчастных случаев на производстве и другие мероприятия в соответствии с законодательством, едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами, требованиями отраслевого, территориального и регионального соглашений, настоящим коллективным договором

5.2 В организации может быть создана на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Трудового коллектива в количестве 3-5 человек. Работодатель и Трудовой коллектив обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

5.3 Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется:

5.3.1 ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда, но не менее 0,2% суммы затрат на производство (за исключением государственных унитарных и

федеральных учреждений) (ст.226 ТК РФ). Контроль расходования средств по смете возлагается на комиссию по охране труда.

5.3.2 утвердить с учетом мнения Трудового коллектива план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений.

5.3.3 разрабатывает и утверждает с учетом мнения Трудового коллектива инструкции по охране труда, проводит инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда всех рабочих и специалистов.

5.3.4 обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний *(в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)*.

5.4 Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленного на день выплаты минимального размера оплаты труда за 5 лет, а также производит оплату расходов, связанных с погребением.

5.5 Работодатель и Трудовой коллектив могут провести выборы уполномоченных Трудового коллектива по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном трудового коллектива по охране труда.

5.6 Уполномоченному по охране труда для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляется не менее 2 часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, устанавливается доплата к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) в размере не менее 10%, а также дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

5.7 Трудовой коллектив и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

5.8 При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Трудовой коллектив, инспекторы по охране труда в организации вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

5.9 При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Трудовой коллектив, инспекторы по охране труда в организации вправе требовать от Работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование; а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не

преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

5.10 Работодатель обеспечивает проведение специальную оценку условий труда на рабочих местах 1 раз в 5 лет согласно ФЗ-426 от 28.12.2013

6. Социальная защита молодежи.

6 В целях привлечения молодых работников и специалистов в организацию, к активному участию в ее развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем:

6.1 Молодым работником, имеющим право на получение льгот и гарантий, предусмотренных данным разделом, считать работника в возрасте до 30 лет имеющим высшее или средне-специальное образование по направлению работы.

6.2 Обеспечить молодежи возможность бесплатно заниматься физической культурой, спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической).

6.3 Работодателю и Трудовому коллективу оказывать всяческое содействие в получении социальных выплат и субсидий молодым специалистам, подборе жилого помещения в случае аренды, оформлении материальной помощи и пр.

6.4 Осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива организации, ведущего общественную работу.

6.5 Профком проводит работу по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

7. Социальные гарантии и льготы.

7 Стороны договорились о следующем:

7.1 Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

7.2 В целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2008г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке пенсионных накоплений» Стороны договорились о следующем:

7.2.1 Работодатель обязуется:

7.2.1.1 Принять заявление работника о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и в течении трех рабочих дней передать его в территориальный орган Пенсионного фонда РФ по месту регистрации.

7.2.1.2 Принять заявление работника об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии. Ежемесячно осуществлять исчисление, удержание и перечисление дополнительных страховых взносов в соответствии с заявлением работника.

7.2.1.3 Уплачивать ежемесячно дополнительный взнос Работодателя в пользу работников, уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии. Размер дополнительного взноса

Работодателя устанавливается в размере дополнительного страхового взноса работника

7.2.1.4 Предоставлять в территориальный орган ПФР по месту регистрации в течении 20 рабочих дней со дня окончания квартала реестры застрахованных лиц, содержащие сведения о суммах перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и взносах Работодателя.

7.2.2 Трудовой коллектив обязуется:

7.2.2.1 Доводить до сведения работников – застрахованных лиц информацию об обеспечении их пенсионных прав Работодателем.

7.2.2.2 Организовать разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства, формирования и защиты пенсионных прав работающих граждан, реализации застрахованными лицами своих пенсионных прав.

7.2.2.3 Сотрудничать с органами ПФР в интересах работников – застрахованных лиц.

7.3 Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период начиная с 3-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия начисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

В случае, если исчисленный размер пособия превышает максимальный размер пособия, установленный действующим законодательством, то Работодатель выплачивает работнику разницу за счет средств организации.

7.4 Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, во время прохождения которой за работником сохраняется средний заработок.

7.5 Питание работников организовано следующим образом:

- для работников Работодатель представляет столовую для приема пищи в 30 посадочных мест во время не занятое питанием обучающихся

7.6 Работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в следующих случаях: свадьба работника – 5 дней; свадьба детей работника – 5 дней; смерть близких родственников – 5 дней; рождение ребенка – 3 дня; родителям первоклассников – 1 день (1 сентября); родителям выпускников школ – 1 день (день окончания занятий в школе); многодетным матерям (отцам) - 10 дней ежегодно; одиноким матерям (отцам, опекунам) – 10 дней ежегодно и др.

7.7 Работникам выплачивается материальная помощь согласно Положения об оплате труда

7.8 Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренных законодательством (ст.128 ТК РФ)

7.9 Работодатель и Трудовой коллектив принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей. В этих целях Работодатель разрешает бесплатно использовать спортивный зал, спортивную площадку и спортивное оборудование, имеющееся в школе при условии сохранности материальных ценностей, оборудования и помещений. При этом хозяйственное содержание, отопление, освещение, охрана, а также оборудование указанных

объектов осуществляется за счет Работодателя. Ремонт испорченного имущества и зданий, помещений осуществляется за счет лица причинившего ущерб.

8. Работодатель предоставляет работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней (по личному заявлению работника, с предоставлением справки с медицинского учреждения о прохождении вакцинации против COVID-19).

8.Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

8.1 В школе по инициативе работников и членов Трудового коллектива возможна организация работы первичной профсоюзной организации. В ином случае все работники считаются членами Трудового коллектива и на выборной основе их интересы представляет Представитель Трудового коллектива.

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

8.2 Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; 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.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

8.3 Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст.377 ТК РФ).

8.4 В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл.58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ).

8.5 Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещения для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется за счет Работодателя. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте.

8.6 Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники. (ст.377 ТК РФ).

8.7 Работодатель ежемесячно в дни выплаты зарплаты бесплатно перечисляет на счета профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работников-членов профсоюза;
- взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, в размере 1% от заработной платы.

8.8 Не освобождаемым от основной работы председателю и членам Профкома для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением положений коллективного договора, предоставляется свободное от основной работы время 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

8.9 Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

8.10 Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумах, а также для участия в семинарах, проводимых профсоюзами. В случаях, когда указанные мероприятия проводятся вне места постоянной работы, работникам гарантируется возмещение командировочных расходов.

8.14 Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9. Контроль выполнения коллективного договора.

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2 Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях (конференциях) работников не реже чем раз в год.

9.3 Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Трудового коллектива или Профкома предоставляет необходимую информацию.

9.4 Нарушение или невыполнение Работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

10. Заключительные положения.

10.1 Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

10.2 Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

10.3 Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения в течение 10 календарных дней в необходимом количестве тиражируются и направляются Работодателем в структурные подразделения организации. Представитель трудового

коллектива или Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора.

10.4 Неурегулированные разногласия между Работодателем и Трудовым коллективом или Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Трудовой коллектив или Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.