

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6 г. Амурска
Амурского муниципального района Хабаровского края
на 2020-2023 гг.

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 137
от "08" 05 2020 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - 3

Принят на общем собрании
коллектива 02.03. 2020
Протокол № 1

Исполняющий обязанности
директора


Е.Л. Симаков

02.03.2020



Председатель профсоюзной
организации


Т.С. Патрина

02.03.2020



I раздел «Общие положения»

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки Хабаровского края и Министерством образования и науки Хабаровского края на 2018-2021 годы (далее – Отраслевое соглашение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 6 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края (МБОУ СОШ № 6 г. Амурска), представляемое в лице исполняющего обязанности директора Симакова Евгения Леонидовича, именуемой далее «**Работодатель**»;
- работники учреждения, полномочным представителем которых является профсоюзный комитет, именуемый далее «**Профком**», в лице председателя Патриной Татьяны Сергеевны.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благополучного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципа социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, выступать равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

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

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

1.8. В период действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на условиях взаимной договоренности.

1.9. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и отраслевым тарифным соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.10. При выполнении условий коллективного договора работники отказываются от проведения забастовок.

1.11. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

1.12. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Регионального отраслевого соглашения между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки Хабаровского края и Министерством образования и науки Хабаровского края на 2018-2021 годы. В случае, если стороны указанного соглашения внесут в содержание существенные изменения, работодатель и Профком обязуется в течение 3-х месяцев провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.13. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.14. Стороны согласились о том, что Профком, его выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда (размеров ставок, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, заключения трудового договора, увольнения работников и другим вопросам Трудового кодекса Российской Федерации.

1.15. Стороны отчитываются перед работниками о выполнении условий коллективного договора два раза в год: март, сентябрь.

1.16. Коллективный договор заключён на срок 3 года с 2020 по 2023 г.г. и вступает в силу с момента заключения его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17. Профсоюзный комитет представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы всех работников учреждения независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

II раздел «Трудовые отношения»

2.1. В период действия коллективного договора действуют следующие положения:

- трудовые отношения между работником и учреждением, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.2.2. Заключать трудовой договор с вновь принятыми работниками в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2.3. Срочный трудовой договор заключать по инициативе работодателя либо работника в строгом соответствии со статьей 59 ТК РФ.

2.2.4. Прием на работу оформлять приказом руководителя, изданным на основании письменного трудового договора. Приказ руководителя о приеме на работу объявить работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.2.5. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении документами:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- должностными инструкциями;
- иными локальными нормативными актами.

2.2.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.7. Обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.9. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда.

2.2.10. Перевод на другую постоянную работу по своей инициативе осуществлять только с письменного согласия работника (часть первая статьи 72.1 ТК РФ). По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (часть третья статьи 72.1 ТК РФ).

2.2.11. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.2.12. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

2.2.13. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.14. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.15. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

2.2.16. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.17. Осуществлять обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

2.2.18. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, Федеральными законами и иными нормативными актами.

2.2.19. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.2.20. Привлекать к сверхурочным работам работников для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, только с письменного согласия работника (статья 99 ТК РФ, Правила внутреннего трудового распорядка).

2.2.21. Предельная наполняемость классов устанавливается в соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями правительства Российской Федерации.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами.

2.3.2. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.3. Способствовать росту квалификации работников.

2.3.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.3.5. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

2.3.6. Осуществлять защиту социальных гарантий всех работников учреждения по вопросам обеспечения занятости, приема на работу и увольнения с работы в соответствии с законодательством.

2.3.7. Сообщать в соответствующие органы о выявленных нарушениях в области трудовых отношений всех работников учреждения и обжаловать незаконные действия администрации в судебных органах.

2.3.8. Оказывать консультативную помощь всем работникам учреждения по вопросам приема на работу и увольнения.

III раздел «Оплата труда»

3.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе минимальных окладов работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края по профессиональным квалификационным группам, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края от 12.04.2008 № 103-пр «О введении системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений» (Приложение № 2), приказов управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района от 11.09.2019 № 348-Д «О внесении изменений в приказ управления образования администрации Амурского муниципального района от 26.12.2016 № 657-Д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных управлению образования Амурского муниципального района Хабаровского края», от 25.10.2019 № 435-Д «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных управлению образования Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденном приказом управления образования от 26.12.2016 № 657-Д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных управлению образования Амурского муниципального района Хабаровского края», от 05.02.2020 № 66-Д «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных управлению образования Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденное приказом управления образования от 26.12.2016 № 657-Д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных управлению образования Амурского муниципального района Хабаровского края».

3.2. При издании локальных актов по оплате труда работников образовательного учреждения работодатель обязуется учитывать мотивированное мнение профкома (статья 372 ТК РФ).

3.3. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (статьи 315-317 ТК РФ).

3.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии со статьями 142, 236 ТК РФ и иными Федеральными законами.

3.4.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте на весь период до выплаты задержанной суммы. Работодатель оплачивает время простоя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статьи 142, 157 ТК РФ).

3.4.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка (ст. 236 ТК РФ) Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.5. Работодатель

3.5.1. Выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца с 20 до 25 числа текущего месяца и за вторую половину месяца – с 5 до 10 числа следующего месяца за расчетным (распоряжение администрации Амурского муниципального района от 28.10.2016 № 220).

3.5.2. При выплате зарплаты обязуется в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

3.5.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ). В случае невыплаты или частичной выплаты работник имеет право по личному заявлению продолжить работу до момента всех выплат, а отпуск должен быть перенесен на новый срок, согласованный с директором (статья 124 ТК РФ).

3.5.4. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев. При расчете среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска необходимо использовать среднемесячное число календарных дней, равное 29,3 (статья 139 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

3.5.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (статья 140 ТК РФ).

3.5.6. Заработная плата перечисляется по заявлению работника на указанный им счет в банке.

3.5.7. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производит доплату в размере до 4% базовой ставки по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 8). (Федеральный Закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день.

3.5.8. Устанавливает выплаты стимулирующего и компенсационного характера для работников в соответствии с Положениями о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 4) и компенсационного характера (Приложение № 3).

3.5.9. Устанавливает стимулирующие надбавки и доплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, определенных в соответствии с их квалификационными характеристиками, а также за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда. Данные выплаты производятся на основании Положения о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 4).

3.5.10. Работу в выходной и праздничный нерабочий день оплачивает в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

3.5.11. Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

3.5.12. Производит выплату надбавок за выслугу лет в образовательных учреждениях (Приложение №7).

3.5.13. За дополнительную работу по другой профессии (должности) или работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производит оплату в размере, устанавливаемом соглашением сторон в пределах 100% экономии фонда оплаты труда.

3.5.14. Производит доплату за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов утра в размере 35% основного оклада за каждый час ночного времени в профессии: сторож (Положение о выплатах компенсационного характера, Приложение № 3).

3.5.15. К установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта Российской Федерации», «Почётный наставник Хабаровского края» и другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности.

На основании Постановления Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 179-пр (Приложение № 2), приказа управления образования администрации Амурского муниципального района от 11.09.2019 № 348-Д «О внесении изменений в приказ управления образования администрации Амурского муниципального района от 26.12.2016 № 657-Д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных управлению образования Амурского муниципального района Хабаровского края».

3.5.16. В целях привлечения молодых специалистов для работы в школе устанавливает повышающий коэффициент в размере 35% от минимальной ставки оплаты труда (Приложение № 2).

3.5.17. В минимальные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (п. 11 ст. 108 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.5.18. Производит один раз в год выплату материальной помощи работникам школы в размере минимальной ставки (одного должностного оклада) в течение года по личному

заявлению пропорционально отработанному времени (пункт 2.14.3 Приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31) (Приложение № 6).

3.5.19. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя зарплата и место работы.

3.5.20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статьи 73, 182 ТК РФ).

3.5.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

3.5.22. Оплата труда учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, осуществляется за счет средств, предусмотренных на эти цели, а не из средств экономии образовательного учреждения (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536).

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.5.23. В целях усиления материальной заинтересованности работников осуществлять премирование работников. (Положение о премировании. Приложение № 5).

3.6. Профком:

3.6.1. Представляет мотивированное мнение при принятии работодателем локальных актов по оплате труда.

3.6.2. Осуществляет контроль за правильным начислением зарплаты работникам учреждения.

3.6.3. Принимает меры к выплате зарплаты в срок, установленный коллективный договором в полном объеме.

3.6.4. Принимает меры по устранению нарушений в вопросах оплаты труда.

3.6.5. Доводит до сведения работников учреждения нормативные акты по зарплате, принимаемые на уровне Правительства Российской Федерации, Хабаровского края и органов местного самоуправления.

IV раздел «Кадровая политика. Гарантия занятости»

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюза.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза (пункты 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (статья 373 ТК РФ).

4.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (Отраслевое соглашение).

4.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры по его недопущению:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- в случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены и могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев;
- ограничение круга совместителей, временных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

4.5. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников.

К массовому освобождению в учреждении относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

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

4.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- работники, получившие производственную травму, профессиональное заболевание в организации;
- лица, имеющие статус «молодого специалиста»;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или имеет группу инвалидности.

4.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за три месяца (Отраслевое соглашение), а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 20 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

4.10. Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, оказывает посильную материальную помощь.

4.11. При наличии свободных рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.13. Сроки аттестации работников могут быть передвинуты по заявлению работника при наличии уважительных причин.

4.14. Аттестацию работников проводить в соответствии с перспективным планом учреждения (Приложение № 14).

4.15. Курсовую переподготовку преподавателей проводить в соответствии с перспективным планом учреждения (Приложение № 15).

4.16. При проведении аттестации привлекает к ее осуществлению членов профкома для контроля за правильностью прохождения аттестации.

4.17. Работники образования имеют право на повышение своей квалификации 1 раз в 3 года.

4.18. Работодатель ежегодно составляет списки работников на повышение квалификации.

4.19. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (статья 89 ТК РФ).

V раздел «Рабочее время и время отдыха»

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с Профкомом а также расписанием учебных занятий, которые доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие и являются приложением к коллективному договору.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

5.3. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю – для педагогических работников и женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, – не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.4. Учебная (педагогическая) нагрузка педагогических работников составляет 18 часов – для учителей 5-11 классов.

5.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами и других условий (Отраслевое соглашение ст. 6.1 ч.2).

5.6. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены следующие:

- 36 часов в неделю – социальному педагогу, старшему водителю, педагогу-библиотекарию;
- 18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования.

(Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

5.8. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.9. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- зарплата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- зарплата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- зарплата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.10. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия.

5.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, осуществляется с учетом мнения профсоюза и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

5.12. Учебные часы для обучения детей на дому в соответствии с медицинским заключением, детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательное учреждение, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по

состоянию здоровья к специальной медицинской группе, включаются в учебную нагрузку учителей на общих основаниях.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.14. Сверхурочные работы, связанные с необходимостью подменять отсутствующих работников, допускается с письменного согласия работника при наличии приказа администрации и согласования его с профкомом.

5.15. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год (часть 6 статьи 99 ТК РФ).

5.16. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома по письменному приказу руководителя с оплатой в соответствии с ТК РФ (часть 5 статьи 113).

5.17. Работодатель при необходимости эпизодически вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени отдельных работников (статья 101 ТК РФ) (Приложение № 11).

5.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 44 дня.

5.19. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 72 дня. (Постановление правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466).

5.20. Педагогические работники не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяется Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 9).

5.21. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который составляется не позднее 17 декабря текущего года и согласовывается с профсоюзом (статья 123 ТК РФ).

5.22. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

5.23. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.24. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются (статья 120 ТК РФ).

5.25. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (статья 125 ТК РФ).

5.26. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, за особый характер работы, за ненормированный рабочий день, за работу в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными законами, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (статьи 116, 117 ТК РФ) (Приложение № 10).

5.27. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется настоящим коллективным договором и которые не могут быть менее 3-х календарных дней (статья 119 ТК РФ, Отраслевое Соглашение) (Приложение № 10).

5.28. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной отпуск, включается время приостановки работы не по вине работника (статья 121 ТК РФ).

5.29. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
- работникам, совмещающим работу с учебой – 4 дня в месяц с оплатой из фонда оплаты труда.

5.30. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

5.31. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в следующих случаях:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами (статья 122 ТК РФ).

5.32. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.33. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).

5.34. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению должен быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

- бракосочетание самого работника – до 5 календарных дней;
- бракосочетание детей работника – до 3 календарных дней;
- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней (без дороги);
- для сопровождения детей в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- при праздновании юбилейных дат – до 2 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;
- для посадки и уборки овощей – до 4 календарных дней в год;

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 4-х лет – 1 календарный день в месяц;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год;
- участникам ВОВ, участникам боевых действий – до 35 календарных дней в год;
- работающим инвалидам (без учета группы инвалидности) – до 60 календарных дней в год;

– лицам, не указанным выше, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (возможно с отработкой) – до 1 месяца в год.

5.35. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.36. При увольнении работника выплата компенсации за неиспользованный отпуск осуществляется с учетом стажа работы, в который время предоставляемых по заявлению работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней, не засчитывается (статья 121 ТК РФ).

5.37. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников образовательных учреждений (каникулярный период), являются для них рабочим временем (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536)

5.38. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536)

5.39. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536)

5.40. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536).

5.41. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536) в соответствии с должностными обязанностями.

5.42. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера. Может быть установлен суммарный учет рабочего времени. Графики изменения

режима работ составляются за месяц до начала каникулярного периода. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536).

5.43. Руководитель проводит тарификацию педагогических работников с участием профсоюзного комитета. Тарификация проводится два раза в год:

- предварительная (апрель-май месяцы текущего года);
- основная (август-сентябрь месяцы),

и оформляется приказом по учреждению, с которым работники знакомятся под роспись.

5.44. Педагогическая нагрузка учителей-женщин, находящихся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые учителя тарифицируются ежегодно.

5.45. Для педагогических работников наполняемость классов, установленная типовыми положениями, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.46. Деление класса-комплекта на группы для обучения иностранному языку при количестве детей в классе не менее 25 человек должно быть равнозначным.

VI раздел «Охрана труда и здоровья»

6.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда (Приложение № 16).

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда для работников.

6.3. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда работодатель согласовывает с комиссией по оценке условий труда и профкомом. В состав комиссии включаются представители профкома и совместной комиссии по охране труда.

6.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Проведение инструктажей с работниками учреждения регламентируется ГОСТом 12.0.004 – 90.

6.6. Периодические медицинские осмотры работников проводятся ежегодно.

6.7. Работодатель обязуется обеспечивать работников необходимыми средствами первой медицинской помощи в доступном месте.

6.8. Стороны руководствуются в своей деятельности «Планом санитарно-оздоровительных мероприятий» (Приложение № 11). План разрабатывается на основе анализа заболеваемости работников организации, осуществляемого работодателем совместно с профсоюзом ежеквартально.

6.9. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 12, 13).

6.10. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (Приложение № 13).

6.11. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника.

Для этого профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, представляется им государственной экспертизе или работодателю вместе с постановлением. Если вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на здоровье, работодатель компенсирует профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.12. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев на производстве, выплачивая из фонда оплаты труда страховые взносы.

6.13. Работодатель и профсоюз обеспечивают выборы уполномоченного профкома по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей.

6.14. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; 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.

6.15. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюза. Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.16. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным предоставляется 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей. Предоставлять возможность обучения вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы.

6.17. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск согласно Приложению № 10;
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей согласно Приложению № 8 в размере до 4%.

6.18. Работнику, полно или частично утратившему трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве не по вине пострадавшего или профессионального заболевания, возмещается ущерб в порядке и размерах, согласно Федеральному Закону Российской Федерации от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

6.19. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда.

6.20. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом (уполномоченными профкома), в совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда, информировать работников о принимаемых мерах.

6.21. Работодатель обязуется обеспечивать температурный режим в школе, соответствующий требованиям санитарных правил по охране труда.

6.22. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

- подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой до 2-х раз в час – 10 кг;
- подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение смены – 7 кг.

VII раздел «Социальные льготы и гарантии»

7.1. Работодатель:

7.1.1. По возможности предоставляет педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 22 часов, один методический день в неделю.

7.1.2. Решает вопрос о выделении квартир, мест в общежитии согласно списку очередности и исходя из нуждаемости.

7.1.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (статья 177 ТК РФ). Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенном между работником и работодателем в письменной форме (статья 177 ТК РФ).

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно – по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца (Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ).

7.1.4. Обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательном учреждении высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

- работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (статья 173 ТК РФ).

7.1.5. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (статья 173 ТК РФ).

7.1.6. Работникам, успешно обучающимся по заочной и очно-заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом

выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (статья 173 ТК РФ).

7.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором и коллективным договором.

7.1.8. Оплата дополнительного отпуска предоставляемого для участия в учебной сессии осуществляется за три дня до его начала согласно справке-вызову.

7.1.9. К дополнительным отпускам согласно статей 173-176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.1.10. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (статья 177 ТК РФ).

7.1.11. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в других образовательных учреждениях, предоставляются согласно статьями 174, 176 ТК РФ.

7.1.12. Работодатель обязуется сохранять работнику средний заработок за дни сдачи и дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставлять дополнительный день отдыха, который может быть присоединен к основному отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ).

7.1.13. Женщинам выплачивается пособие по беременности и родам в размере, предусмотренном Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2006 № 255-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

7.1.14. В соответствии с письмом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 января 2005 г. № 97-Пр:

- молодежь (лица в возрасте до 30 лет), которая прожила в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 г., то есть исполнила все требования ранее действовавшего законодательства, имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере (50 %) с первого дня работы в указанных районах;

- молодежи (лиц в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения после 31 декабря 2004 г. и прожившей в указанных районах и местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке в соответствии с подпунктом "е" пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

Для учреждений, финансируемых из бюджета Амурского муниципального района, реализация социальных гарантий производится в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденными решением Собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении порядка реализации» с изменениями и дополнениями:

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет,

процентная надбавка к заработной плате в полном размере (50 %) с первого дня работы в указанных районах;

- молодежи (лица в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и не имеющей стажа проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в следующем порядке: 10% при заключении трудового договора в течение первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения установленного для данной местности размера процентной надбавки;

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее трех лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30% заработной платы с первого дня работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения установленного для данной местности размера процентной надбавки.

7.1.15. Работникам предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 20 кг на самого работника и до 10 кг на каждого члена семьи работника.

Расходы на проезд к месту использования отпуска и обратно, а также на оплату стоимости провоза багажа компенсируется только в случаях фактического нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Начало периода, дающего право работнику на оплату стоимости проезда, определяется датой начала работы по трудовому договору в учреждении.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

В дальнейшем у работника учреждения возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанном учреждении – начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы – начиная с пятого года работы и т.д.

Право на компенсацию расходов у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника (Положение о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района Хабаровского края с изменениями от 15.07.2015 № 205).

Оплата может быть произведена по заявлению работника за 3 рабочих дня до отъезда в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

7.1.16. Работа в должностях, предусмотренных списком должностей, работа, в которых засчитывается в стаж, дающий право на трудовую пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 27.09.1999 № 1067, включается в выслугу при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы, через 25 лет работы.

Работа в качестве директора школы включается в выслугу при условии ведения преподавательской работы в том же или другом образовательном учреждении для детей в объеме не менее 6 часов в неделю.

Независимо от ведения преподавательской работы в выслугу включается работа в качестве заместителей директоров по учебно-воспитательной работе, связанной с образовательным процессом.

7.1.17. Право на трудовую пенсию по старости имеют мужчины и женщины, если они проработали не менее 20 календарных лет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет (пункт 6 статьи 32

Федерального Закона Российской Федерации от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»).

7.1.18. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.1.19. Выпускникам учреждений высшего, среднего профессионального образования при поступлении на работу в учреждение на педагогические должности впервые выплачивается единовременное пособие в размере четырех должностных окладов.

7.1.20. При увольнении по выходу на пенсию по старости, стаже педагогической деятельности 25 лет и более, по выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (п. 7 ст. 1 Закона Хабаровского края от 14.02.2005 № 261).

7.1.21. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере.

7.1.22. Работодатель оказывает материальную помощь работникам по письменному заявлению один раз в год в размере одного оклада (приказ Министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31).

7.1.23. Работодатель обязуется выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1.5 и 3 лет в соответствии с ФЗ от 19.05.1995 № 81 «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изменениями и дополнениями).

7.1.24. Работодатель обеспечивает работников горячим питанием в столовой за счет собственных средств работников.

7.1.25. Работодатель создает условия для стимулирования труда молодежи.

7.1.26. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные) (статья 168 ТК РФ).

Оплата командировочных расходов производится по основному месту работы в размерах, предусмотренных Положением об оплате труда. Расчёт среднего заработка работника, независимо от режима его работы, производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (а в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

7.1.27. Работнику, направляемому работодателем для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

В случае направления в другую местность дополнительно производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.1.28. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 318 ТК).

7.1.29. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ (с изменениями и дополнениями)

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

7.1.31. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

7.2. Профком:

7.2.1. Организует работу по заключению коллективного договора в учреждении.

7.2.2. Оказывает помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

7.2.3. Проводит работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

7.2.4. Проводит разъяснительную, информационную работу среди работников учреждения, особенно среди молодежи.

7.2.5. Организует обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав.

7.2.6. Контролирует обязательность заключения работодателем трудового договора с вновь поступающими на работу.

VIII раздел «Гарантии деятельности профсоюзной организации»

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета определяется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением «О первичной профсоюзной организации» и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

8.2.2. Независимо от численности членов профсоюза, бесплатно предоставляет профсоюзу необходимое помещение, отвечающее санитарным требованиям для проведения профсоюзных собраний работников, а также средства связи и оргтехнику, производит машинописные, множительные работы для нужд профсоюза.

8.2.3. Ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% (Устав отраслевого профсоюза).

В таком же порядке и на тех же условиях перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но доверивших защиту своих социально-трудовых интересов профсоюзу по письменному заявлению в размере 1% от их заработной платы (статьи 30, 377 ТК РФ, Устав отраслевого профсоюза).

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.4. Для осуществления уставной деятельности профсоюза бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.2.5. Учитывает мнение профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам, при расторжении трудового договора (статьи 371-373 ТК РФ).

В предусмотренных законодательством случаях, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в профком.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения (статья 372 ТК РФ).

8.2.6. Обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома и его представителя в управленческих совещаниях на уровне администрации. Представители профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности организации; по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

8.3 Работодатель обязуется:

8.3.1. Приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.3.2. Создавать условия Профкому для организации и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии работодателя.

8.3.3. В недельный срок рассматривать предложения и требования Профкома и давать по их поводу мотивированные ответы (статья 370 ТК РФ).

8.3.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в учреждении;
- требовать от работодателя соответствующие документы и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.

8.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.4.1. Профком вправе вносить работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, по вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

8.4.2. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.4.3. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2-х профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 14 дней).

8.4.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются статьей 375 ТК РФ.

8.4.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, за исключением случаев неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если они имеют дисциплинарное взыскание.

8.4.7. При принятии решения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюзной организации учреждения, работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

8.4.8. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профкома, а руководители профорганизации и их заместители – без согласования вышестоящего профсоюзного органа.

8.4.9. Оплата труда председателя профсоюзного комитета может производиться за счет средств работодателя (статья 377 ТК РФ) в виде выплат стимулирующего характера.

IX раздел «Заключительные положения»

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора, ознакомление с ним работников в 7-дневный срок с момента заключения, а всех вновь поступающих на работу работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, как и все возможные изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня заключения.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

9.4. Профком для контроля за выполнением коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора, одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.