

муниципальное общеобразовательное учреждение «Начальная школа № 5»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения

«Начальная школа № 5»

на 2020-2022 годы

Стороны социального партнерства

от имени работодателя:

от имени работников:

Директор

Председатель Совета
трудового коллектива:


И.А.Богук


Н.В.Васильева



УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДА
АДМИНИСТРАЦИИ
г. Переславль-Залесский
ПРОВЕДЕНА
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
РЕГ. № 11/2019 ОТ 20.10.2019 Г.
Ведущий специалист
ОТДЕЛА ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ
Садкова Н.И.

г. Переславль-Залесский
2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключаемым с целью определения взаимных обязательств администрации и работников в сфере социально-трудовых отношений, установлению дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых гарантий и льгот, и созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы образовательного учреждения, его долгосрочному поступательному развитию.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное общеобразовательное учреждение «Начальная школа № 5» (далее по тексту МОУ, образовательное учреждение) г. Переславля-Залесского (далее по тексту работодатель), в лице директора Богук Ирины Александровны, действующего на основании устава, с одной стороны, и трудовой коллектив в лице председателя Совета трудового коллектива Васильевой Нины Васильевны (далее по тексту работники).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом МОУ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками образовательного учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.3. Предметом настоящего договора является установление дополнительных по сравнению с законодательством РФ обязательств в области социально-трудовых отношений с учетом экономических возможностей работодателя и интересов работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе принятых на работу после вступления в силу настоящего коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключается на три года, вступает в силу с 01.01.2020 г. и действует до 31.12.2022 г. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. В течение 3х месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.6. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по представлению комиссии по ведению коллективных переговоров только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.9. При ликвидации МОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. Работодатель доводит до сведения работников текст коллективного договора в месячный срок со дня его подписания и обеспечивает гласность результатов его выполнения.

1.11. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых отношений.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в образовательное учреждение оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67, 68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

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

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 Трудового кодекса РФ):

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ✓ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ✓ документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ✓ свидетельство ИНН;
- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами: (ст.68 ТК РФ)

- ✓ уставом МОУ;
- ✓ Правилами внутреннего трудового распорядка;
- ✓ должностной инструкцией;
- ✓ коллективным договором;

- ✓ приказом по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;
- ✓ иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

2.7. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, (ст.70 ТК РФ). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.8. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9, 22, 57 ТК РФ).

2.10. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательством (ч. 2 ст. 72 ТК РФ).

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

2.12. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

2.13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК).

2.14. Работодатель обязуется:

- ✓ предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ✓ обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;
- ✓ создать условия для профессионального и личного роста работников;
- ✓ создавать максимально благоприятные условия труда для раскрытия творческого потенциала педагогов образовательного учреждения;
- ✓ усиливать мотивацию производительности труда;
- ✓ обеспечивать безопасность труда и условий, отвечающих требованиям охраны труда;
- ✓ обеспечивать работников материально-технической базой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ✓ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

✓ привлекать работников МОУ на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей (не указанных в должностной инструкции, трудовом договоре), только в случаях, допускаемых Трудовым Кодексом РФ, на основании приказа.

2.15. Работодатель образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

Имеет право:

✓ на прием на работу работников образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований;

✓ устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством;

✓ налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в МОУ Положением о моральном и материальном поощрении работников МОУ;

2.16. Работники обязуются:

✓ качественно, своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

✓ соблюдать трудовую дисциплину;

✓ выполнять установленные нормы труда;

✓ способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества обучения;

✓ бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

✓ незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества;

✓ способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдать педагогическую этику.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ч.1. ст. 261 ТК РФ).

2.19. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса).

2.20. Работодатель обязуется проводить сокращение численности или штата работников образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и предупреждать сотрудников не менее, чем за 2 месяца о предполагаемом сокращении штатов.

2.21. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- ✓ семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ✓ лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ✓ работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ✓ инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- ✓ работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.22. Дополнительно предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лицам:

- ✓ предпенсионного возраста (за два года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии по старости);
- ✓ проработавшим в МОУ свыше 10 лет;
- ✓ одинокие матери и отцы, имеющие детей до 18-летнего возраста.

2.23. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, имеют преимущественное право на возвращение в образовательное учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.3. Для непедагогических работников (руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю — (ст. 91 ТК РФ).

3.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов).

3.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки, педагогическим работникам по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения в случаях, указанных в пункте 3.4. настоящего коллективного договора.

По инициативе работодателя без согласия работника возможно увеличение или снижение объема учебной нагрузки в случаях:

- ✓ уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов);

✓ восстановления (по решению суда) на работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

✓ возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска;

✓ выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

3.6. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.8. Для работников обслуживающего персонала (сторожей) рабочее время определяется графиком работы (сменности) и ведется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не должна превышать нормальное количество рабочих часов. Продолжительность учетного периода - не более года.

3.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

✓ продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины выше указанных норм.

3.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (ст. 112 ТК РФ):

✓ 1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы

✓ 7 января - Рождество Христово

✓ 23 февраля - День Защитников Отечества

✓ 8 марта - Международный женский день

✓ 1 мая - Праздник весны и труда

✓ 9 мая - День Победы

✓ 12 июня - День России

✓ 4 ноября - День народного единства.

3.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

3.13. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в образовательном учреждении составляет 30 минут.

3.14. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении.

3.15. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4. ОТПУСКА

4.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ.

4.2. Ежегодно до 15 декабря работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работодатель обязан извещать работника не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ) под роспись с указанием даты уведомления.

4.3. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном образовательном учреждении. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

4.5. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

✓ учителям—56 календарных дней;

Директору и заместителю директора предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

✓ одинокие родители;

✓ женщины, имеющие трех и более детей;

✓ любые работники при наличии у них путевок на лечение.

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

✓ донорам — 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к

очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);

✓ одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

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

4.8. В соответствии со статьей 322 ТК РФ работодатель предоставляет по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

4.9. Работодатель предоставляет по заявлению женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 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.

4.10. Согласно статье 128 ТК РФ работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

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

✓ участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

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

✓ работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

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

а так же в случаях, предусмотренных данным коллективным договором:

✓ для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;

✓ в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;

✓ для проводов детей в армию — 1 день;

✓ для празднования юбилея дня рождения — 1 день;

✓ для ликвидации аварии в доме — 2 дня.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику, если это не препятствует организации учебно-воспитательного процесса.

4.11. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (для получения второго высшего образования), в количестве дней, необходимых для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты итоговой квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов, на основании справки учебного заведения.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.13. Реализация права на отпуск при увольнении работника производится в соответствии со статьей 127 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

✓ все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

✓ излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.14. Педагогические работники имеют право на предоставление не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно статье 335 ТК РФ; порядок и условия данного отпуска определяются уставом образовательного учреждения.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского, финансируемых за счёт средств областного бюджета.

Оплата труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, направляемых на оплату труда.

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовом договоре.

5.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т.п.).

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4. Изменение размера базовой части заработной платы происходит при следующих условиях:

- ✓ - при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (должностного оклада) заработной платы;
- ✓ - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- ✓ - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- ✓ - при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- ✓ При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования, выполняющих функции классного руководителя, наряду с выплатой за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, выплачивается и ежемесячное вознаграждение в зависимости от наполняемости в классе.

5.6 Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 29 числа за первую половину месяца и 14 числа за вторую половину месяца путем перечисления денежных средств через банк на счет работника.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ) на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

5.8. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за вредные условия труда) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере -35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника на другой срок, согласованный с работником.

При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

5.11. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы,

оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.12. Время простоя из-за несоответствия рабочего места нормам охраны труда оплачивается из расчета среднего заработка, если работник предупредил работодателя о начале простоя.

5.13. В случае приостановки работы работником в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, за работником за весь период с момента приостановки работы сохраняется средний месячный заработок.

5.14. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя или органов власти сохраняется заработная плата в полном размере.

5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель.

5.16. При наличии фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

5.16. Работодатель оплачивает работу в ночное время сторожам в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливается доплата в размере 35% тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

5.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, выплату надбавок, оказание материальной помощи и т. д.

5.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель.

5.19. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда. Месячная оплата труда работников не ниже размера минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе при неполном рабочем времени, трудового договора, заключенного на условиях совместительства. Оплата работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе оплата сверхурочной работы, работы по совмещению профессий (должностей), работы в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п., в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

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

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения определяет работодатель (статья 196 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязан:

- ✓ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 ТК РФ;

✓ заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (статьи 197, 173, 174, 175 ТК РФ);

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

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

✓ по желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (статья 177 ТК РФ).

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в образовательном учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

✓ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении педагогических процессов;

✓ выдачу работникам соответствующих должностей спецодежды, обуви, других средств индивидуальной защиты;

✓ приобретение и выдачу моющих средств, в соответствии с установленными нормами;

✓ применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

✓ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

✓ недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

✓ проведение специальной оценки условий труда рабочих мест;

✓ проведение за счет средств образовательного учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

✓ недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- ✓ информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- ✓ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- ✓ расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ✓ обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ✓ ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- ✓ разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

7.3. Работник обязан:

- ✓ соблюдать требования охраны труда;
- ✓ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- ✓ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- ✓ проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ

8.1. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- ✓ оплата по листку нетрудоспособности;
- ✓ пособие при рождении ребенка;
- ✓ пособие по беременности и родам;
- ✓ пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- ✓ пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года;
- ✓ пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

8.2. Исходя из финансовых возможностей МОУ, работникам выплачивается одновременная материальная помощь:

- ✓ в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети);
- ✓ в целях социальной поддержки;
- ✓ при длительном стационарном лечении;
- ✓ на учебу студентам, обучающимся по профилю занимаемой должности;
- ✓ к юбилейным датам;
- ✓ к ежегодному оплачиваемому отпуску.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, как и все его ~~важные~~ изменения и дополнения на регистрацию в орган по труду в семидневный срок.

9.2. Работодатель и председатель Совета трудового коллектива систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

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

9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.

от работодателя: _____ И.А.Богук

от работников: _____ Н.В.Васильева