

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Могочинская средняя общеобразовательная школа»
на 2023-2026 годы**

Представитель
трудового коллектива

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «Могочинская СОШ»

_____ А.А. Тюделекова
« ____ » _____ 2023 г.

_____ А.В. Уваров
« ____ » _____ 2023 г.

Коллективный договор
прошёл уведомительную регистрацию
в Администрации Молчановского района

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Специалист 1 категории по торговле, общественному питанию и социально –
трудовым отношениям отдела экономического анализа и прогнозирования
Администрации Молчановского района _____

(подпись, расшифровка подписи)

с. Могочино

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров

Раздел 3. Права и обязанности сторон

Раздел 4. Режим рабочего времени и времени отдыха

Раздел 5. Оплата труда

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Обязательства по проведению профилактической работы вич-инфекции на рабочем месте

Раздел 8. Пожарная безопасность

Раздел 9. Обязательства Администрации в области социального обеспечения работников

Раздел 10. Социальные гарантии беременным женщинам, лицам с семейными обязанностями, членам семей мобилизованным

Раздел 11. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Могочинская средняя общеобразовательная школа» (далее – общеобразовательное учреждение) социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен между коллективом работников образовательного учреждения, представляемым первичной профсоюзной организацией школы, с одной стороны, и работодателем, в лице руководителя общеобразовательного учреждения, в целях обеспечения трудовых, социальных прав в соответствии с Конституцией, трудовым законодательством Российской Федерации.

1.3. Положения коллективного договора распространяются на всех работников общеобразовательного учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в первичной профсоюзной организации. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов первичной профсоюзной организации.

1.4. Локальные нормативные акты общеобразовательного учреждения, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования общеобразовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При смене формы собственности общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации или смене формы собственности общеобразовательного учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в

соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.12. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом образовательного учреждения.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре с работником общеобразовательного учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.8. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

2.9. Работодатель организует за счет общеобразовательного учреждения подготовку и дополнительное профессиональное образование подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы образовательному учреждению, повышение квалификации своих работников. Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

2.10. Повышение профессионализма при совмещении работы с учебой поощряется работодателем за счет премиального фонда.

2.11. Представлять не менее чем за три месяца в первичную профсоюзную организацию и органы службы занятости информацию о возможных массовых

увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

2.12. Работодатель осуществляет предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Представлять при необходимости работникам, подлежащим высвобождению, до четырех часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для самостоятельного поиска работы.

2.13. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест работодатель обязан:

- Отказываться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники;
- В первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- Не увольнять работников, имеющих несовершеннолетних детей, без предварительного с ними соглашения;
- Не увольнять работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- Не увольнять женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- Не увольнять одиноких матерей или отцов, имеющих детей, обучающихся на дневном обучении в учебных заведениях (СУЗи, ВУЗы).

2.14. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- Предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- Проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- Одинокие матери (отцы) имеющие детей до 16 лет;
- Родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- Награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Работники имеют право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. Объединение, включая право на создание первичной профсоюзной организации и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

3.2.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами учреждения;

3.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и должностными обязанностями сотрудников;

3.2.4. Выполнять установленные нормы труда;

3.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.2.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.2.8. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.3.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.3.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.3.5. Требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.3.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.3.7. Принимать локальные нормативные акты.

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;

3.4.2. Осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;

3.4.3. Не допускать нарушений трудового законодательства – установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;

3.4.4. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия первичной профсоюзной организации;

3.4.5. Осуществлять работу по аттестации педагогических работников;

3.4.6. Вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в общеобразовательном учреждении;

3.4.7. Извещать работников общеобразовательного учреждения об изменении определенных сторонами условий трудового договора: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее, чем за два месяца;

3.4.8. Установить учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы,

по согласованию с первичной профсоюзной организацией до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году;

3.4.9. Установить учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на общих основаниях, и передать на этот период для выполнения другим учителям;

3.4.10. Разрабатывать учебное расписание не позднее, чем за 3 дня до начала учебного периода;

3.4.11. Применять дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ.);

3.4.12. До применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

3.6. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

3.8. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

3.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.10. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

3.11. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с письменного согласия заинтересованного работника.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором, устанавливается работникам 40-часовая рабочая неделя мужчинам и 36-часовая женщинам, педагогическим работникам 36-часовая рабочая неделя, учебная нагрузка определяется в соответствии с трудовым договором и определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения, осуществляющем образовательную деятельность в соответствии с тарификацией утверждаемой в начале учебного года. В соответствии с действующим законодательством продолжительность рабочего времени на 1 ставку устанавливается для педагогического состава:

- учителя – 18 часов;
- воспитатели – 36 часов;
- обслуживающий персонал – 40 часов мужчины и 36 часов женщины;
- администрация – ненормированный рабочий день, исходя из 36- часовой рабочей недели.

4.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательному учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 1 часа.

4.4. Работникам разрешается работа по совместительству и совмещению.

4.5. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя.

4.6. Работа в выходные дни подлежит компенсации другим днем отдыха в удобное для работника время либо оплачивается в двойном размере. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.8. Педагогическим работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней.

4.9. Основные оплачиваемые отпуска работникам общеобразовательного учреждения предоставляются в летний период.

4.10. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников общеобразовательного учреждения.

4.11. Очередь предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения.

4.12. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.13. В любое время предоставляется отпуск для санаторно-курортного лечения.

4.14. В каникулярное время общеобразовательное учреждение работает по особому графику (дни недели и часы присутствия в образовательном учреждении), но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.16. Педагогические работники могут воспользоваться правом на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.17. Работодатель обязан за сутки предупредить учителя о плановом посещении его урока.

4.18. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливаются по соглашению сторон в следующих случаях (ст.93 ТК РФ): по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.19. Стороны договорились о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день (классные руководители должны предварительно согласовать с администрацией);
- в случае рождения ребенка – до 5 календарный дней;
- в случае регистрации брака детей работника – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – до 5 календарных дней;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – до 5 календарных дней;
- за длительный (свыше 20 лет) непрерывный стаж работы в данном учреждении – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы (службы), либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

— если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;

— работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

— 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором 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.

— Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

— Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

— Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

— на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

— Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

— В других случаях, предусмотренных, ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.20. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

— директору школы - 3 дня;

— водителям школьного автобуса – 5 дней.

Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (в пределах фонда оплаты труда) в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 3 календарных дня.
- дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с произведенной Специальной оценкой условий труда.

4.21. Работодатель предоставляет дополнительные 2 дня отдыха (один день на следующий день после получения первого компонента вакцины, один день на следующий день после получения второго компонента вакцины) с сохранением заработной платы работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), при наличии документа, подтверждающего факт вакцинации, и заявления работника. В случае, если следующий за вакцинацией день является выходным днем, день отдыха предоставляется в первый рабочий день после выходного дня. В случае получения одного компонента вакцины при вакцинации (ревакцинации) предоставляется один дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы.

4.22. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных учреждений и должностью в пределах объема учебной нагрузки, установленной при тарификации и регулируется графиком работы.

4.23. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.24. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы премирования устанавливаются «Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в общеобразовательном учреждении МБОУ «Могочинская СОШ».

5.2. Работодатель обеспечивает своевременное установление стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 1 месяца оплата производится с перерасчетом тарификации.

5.4. Представитель трудового коллектива работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

5.5. Работодатель обязан знакомить работников общеобразовательного учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

5.6. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц 13 и 28 числа каждого месяца путём перечисления на расчетный счет в банке.

— При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

5.7. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.8. При установлении нерабочих дней с сохранением заработной платы за работниками сохраняются все выплаты, предусмотренные положением об оплате труда работников общеобразовательной организации и трудовым договором, включая премии по итогам работы в соответствии с системой показателей и критериев оценки эффективности деятельности сотрудника. В случае невозможности выполнения показателей эффективности деятельности в период нерабочих дней система показателей и критериев оценки эффективности деятельности сотрудников может быть пересмотрена и утверждена на период нерабочих дней.

5.9. Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, заработная плата в повышенном размере за период нерабочих дней не производится. Если работник в период нерабочих дней находится в отпуске, то нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

5.10. Наличие в календарном месяце нерабочих дней не является основанием для снижения нормы рабочего времени и снижения заработной платы.

5.11. В период нерабочих дней изменения в части перехода на удаленный/дистанционный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

5.12. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.14. Работодатель обладает правом полностью распоряжаться экономией средств фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

5.15. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается руководителем образовательного учреждения исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

5.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказом руководителя учреждения возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращению количества классов (групп);

— восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее имеющего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком для достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и ответственное лицо, отвечающее за соблюдение правил Техники безопасности, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проводит инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требования охраны труда.

6.2. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.3. Работники в свою очередь обязаны соблюдать требования в области охраны труда.

6.4. Работодатель:

— Проводит специальную оценку условий труда (ст. 214 ТК РФ) в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

— В соответствии со ст.214 ТК РФ обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований» согласно приказу Минздрава России от 28.01.2021 №29н;

— Приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ).

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

7.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей работодатель проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

— распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

— включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.

7.2. Не допускается дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

7.3. Признается право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

7.4. Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.5. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

7.6. Работодатель должен обеспечить соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.7. Работодатель будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

8.1. Работодатель обязан:

8.1.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

8.1.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

8.1.3. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

8.1.4. Обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

8.1.5. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану при возникновении пожара, неисправности имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

8.1.6. Осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности;

8.1.7. Нести ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2. Работник обязан:

8.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности.

8.2.2. При обнаружении пожара немедленно уведомлять о нем пожарную охрану и непосредственного руководителя

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

9.2. Работодатель ходатайствует об улучшении жилищных условий работников общеобразовательного учреждения.

9.3. Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, также по другим веским семейным обстоятельствам, указанным в пункте 4.19.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ, ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, ЧЛЕНАМ СЕМЕЙ МОБИЛИЗОВАННЫХ

10.1. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

10.2. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом работники, относящиеся к указанным категориям, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

10.3. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.».

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.2. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.

11.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.