

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение

«Каменская средняя

общеобразовательная школа»

(МБОУ «Каменская СОШ»)

Первичная профсоюзная организация

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения

«Каменская средняя

общеобразовательная школа»

(МБОУ «Каменская СОШ»)

Директор



О.В. Батуевская

«02» февраля 2024 г. М.П.



Председатель



О.С. Ларионова

«02» февраля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Ленинградская область

2024 год

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Государственном бюджетном образовательном учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства на локальном уровне социального партнерства в соответствии с федеральным и региональным законодательством, регулирующим сферу трудовых отношений в образовательных организациях Ленинградской области, а также на основании документов социального партнерства Ленинградской области:

- Ленинградского областного трехстороннего соглашения о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022-2024 годы;
- Соглашения между Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области и Межрегиональной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации об обеспечении правовых гарантий на труд работников системы образования Ленинградской области и развития социального партнерства на 2022-2024 годы (далее - Отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каменская средняя общеобразовательная школа» в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Ларионовой Ольги Сергеевны (далее Профком).

- муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Каменская средняя общеобразовательная школа» (далее – Работодатель), в лице директора Батуевской Оксаны Валерьевны, действующего на основании Устава.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников государственного бюджетного образовательного учреждения, в т.ч. на работников, осуществляющих административно-управленческую деятельность. При этом профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

2. Предмет Коллективного договора

Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников, Работодателя и Профкома по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников, регулирование вопросов социального партнерства, установление дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

3. Социальное партнерство

Гарантии прав профкома и членов Общероссийского Профсоюза образования.

3.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

3.2. В соответствии с действующим законодательством Стороны определили следующие формы участия работников в управлении Работодателем:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;

- проведение консультации.

3.3. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения с работниками, по согласованию с Профкомом.

3.4. При решении конфликтных ситуаций Стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов Сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности.

Обязанности Работодателя:

3.5. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для образовательной организации и не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Общероссийском Профсоюзе образования или профсоюзной деятельностью.

3.6. Профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации, бесплатно предоставляется помещение для проведения профсоюзной работы.

3.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами указанного профсоюза при наличии письменных заявлений.

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств. Стороны договорились о проведении, по мере необходимости, сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

3.8. Работодатель размещает информацию о деятельности Профкома на интернет-сайте и информационных стендах.

3.9. Работодатель привлекает Профком для участия в комиссиях по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

3.10. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов коллегиальных органов управления Профкома, в том числе работников, выполняющих работу на общественных началах в Территориальных организациях Общероссийского Профсоюза образования, для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

3.11. В соответствии со ст. 377 ТК РФ председателю профкома за счет средств работодателя устанавливается ежемесячная выплата в размере 1000 рублей за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

3.12. Работодатель своевременно выполняет предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Профком обязуется:

3.13. Содействовать в вопросах функционирования Работодателя.

3.14. Защищать трудовые права и профессиональные интересы членов Общероссийского Профсоюза образования.

3.15. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов осуществлять контроль за соблюдением законодательства, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

3.16. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя, включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

3.17. Участвовать в работе комиссий по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

3.18. Разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, актов социального партнерства, действующих на федеральном и региональном уровнях.

3.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизации.

4. Прием и увольнение работников

Работодатель:

4.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приема и увольнения работников.

4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- должностными обязанностями;
- Уставом образовательного учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением об оплате и стимулирования труда работников;
- инструкциями по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами образовательного учреждения.

4.3. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями Трудового законодательства Российской Федерации. Ведет учет сведений о трудовой деятельности работников.

4.4. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

4.5. Перевод, изменение существенных условий труда работников осуществляет в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мнения Профкома.

4.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу.

4.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации либо иными федеральными законами.

4.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьями Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам

устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

4.11. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

4.12. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

4.13. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

4.14. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия или заявления.

4.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.16. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

4.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе по образовательному учреждению, возможны только:

4.17.1. По взаимному согласию сторон.

4.17.2. По инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

-возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

4.18. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы

учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

4.19. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

4.20. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в соответствии с законодательством.

Профком:

4.21. Подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение при расторжении с работниками трудовых договоров.

4.22. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства Российской Федерации безвозмездно.

4.23. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль над правильностью ведения трудовых книжек, медицинских книжек и своевременностью прохождения медкомиссий.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Работодатель:

5.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Признает, что преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 1) лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- 2) лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- 3) одиноким матерям/отцам, воспитывающим детей до 16 лет.

5.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовке.

5.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

5.5. Проводит специальную оценку условий труда.

5.6. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности представителя Профкома.

5.7. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с законодательством.

5.8. Создает условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Профком:

- 5.9. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками.
- 5.10. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации в вопросах занятости работников.
- 5.11. Принимает участие в аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

6. Оплата труда работников

Работодатель:

- 6.1. Устанавливает предварительную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 01 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работника в августе под личную подпись.
- 6.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника. уведомляет работника под личную подпись о том, что работа при педагогической нагрузке меньше, чем за ставку заработной платы, не включается в специальный стаж для назначения досрочной льготной пенсии по выслуге лет.
- 6.3. Проводит своевременную работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.
- 6.4. Производит выплату заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации не реже, чем каждые полмесяца:
- заработная плата за первую половину месяца – не позднее 24 числа текущего месяца;
 - заработная плата за вторую половину месяца – не позднее 9 числа следующего месяца.
- 6.5. Обеспечивает извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза. Листки-извещения работники получают в электронном виде (по электронной почте) либо на бумажном носителе (по письменному заявлению работника). Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профкома.
- 6.6. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.
- 6.7. Обеспечивает контроль над своевременностью и правильностью выплат пособий.
- 6.8. Производит стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников
- 6.9. Предупреждает работников персонально под расписку, не менее чем за 2 месяца, о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.
- 6.10. Производит доплату за работу сторожам в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.
- 6.11. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника (в случае карантина, аварийной ситуации, ремонта) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.
- 6.12. Предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни или оплату в двойном размере по желанию работника по согласованию с администрацией в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации
- 6.13. Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных законодательством при наличии финансирования по данной статье расходов.

- 6.14. Производит дополнительную оплату работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объём дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.
- 6.15. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
- 6.16. Предоставляет оплачиваемые дни работникам, осуществляющих уход за детьми - инвалидами до 18 лет.
- 6.17. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 6.18. Осуществляет выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании Положения об оплате и стимулирования труда работников, утвержденного приказом по учреждению и согласованного с Профкомом.

Профком:

- 6.17. Представитель профсоюза принимает участие в работе тарифно- квалификационных комиссий образовательного учреждения.
- 6.18. В соответствии со ст.370 ТК РФ осуществляет контроль за:
- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - правильностью установления окладов и расчетных величин;
 - своевременным изменением тарификации педагогических работников;
 - своевременной выплатой заработной платы;
 - установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.
 - правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;
- 6.19. Принимает участие в разработке Положения об оплате и стимулировании труда работников и осуществляет контроль над правильностью его применения.

7. Рабочее время и время отдыха

Работодатель:

- 7.1. Устанавливает режим рабочего времени работников образовательного учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, и Уставом школы.
- 7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.
- 7.3. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:
- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
 - на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

7.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Определяет и закрепляет постоянное рабочее место, кабинет за учебной дисциплиной на начало учебного года, издает об этом приказ (распоряжение). Перераспределяет кабинеты для учебных дисциплин по мере необходимости в течение учебного года.

7.6. Обеспечивает работников необходимым для работы оборудованием, инвентарем, в том числе учебно-наглядными пособиями.

7.7. Составляет расписание уроков и внеурочных, дополнительных занятий. При составлении расписания не допускается планирование разрывов в занятиях более двух часов в день.

7.8. Определяет график работы и занятости работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объема учебной нагрузки. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для самообразования и повышения квалификации.

7.9. Признает выполнение работ по распоряжению работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.

7.10. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.11. Предоставляет педагогическим работникам отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

7.11.1. Продолжительность длительного отпуска.

Работодатель обязуется:

- предоставлять педагогическим работникам на основании их личного заявления, поданного не позднее, чем за 2 недели, не реже, чем раз в десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск продолжительностью один календарный год в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативов по правовому регулированию в сфере образования;

- предоставлять педагогическим работникам, за исключением находящихся в отпуске по уходу за ребенком, длительный отпуск на учебный год с 1 сентября по 31 августа.

7.11.2. Очередность длительного отпуска.

Работодатель обязуется:

- определять очередность предоставления длительных отпусков по дате подачи заявления;

- предоставлять длительный отпуск вне очереди работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, в сроки, указанные в заявлении работника.

7.11.3. Разделение длительного отпуска.

Работодатель обязуется длительный отпуск на части не разделять.

7.11.4. Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске.

Работодатель обязуется:

- на основании заявления работника продлевать длительный отпуск на число дней нетрудоспособности, подтвержденных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске

7.11.5. Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работодатель по соглашению сторон может присоединять длительный отпуск к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по личному заявлению педагогического работника.

7.11.6. Предоставление длительного отпуска сотрудникам, работающим по совместительству.

Работодатель обязуется предоставлять длительный отпуск работникам, работающим в МБОУ «Каменская СОШ» по совместительству, в те же сроки, что и по основному месту работы без оплаты.

7.11.7. Порядок и оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

Работодатель не обязуется оплачивать педагогическим работникам длительный отпуск за счет средств, полученных МБОУ «Каменская СОШ» от приносящей доход деятельности.

7.12. Предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отпуска работникам образовательного учреждения. Продолжительность отпуска определяется коллективным договором и трудовым договором и может быть установлена:

- секретарю учебной части,
- главному бухгалтеру,
- бухгалтеру,
- специалисту по закупкам,
- заместителю директора по административно-хозяйственной части,
- водителю школьного автобуса – до 5 календарных дней, но не менее трех календарных дней.

7.13. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению :

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно- исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – сроком до 14 дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 дней;
- одинокой матери(отцу),воспитывающейребенкаввозрастедо14лет – до 14 дней;

- работникам в случаях смерти близких родственников - до десяти календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, а также в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;
- 7.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.
- 7.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.
- 7.16. Супругам, 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.
- 7.17. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен до ухода в отпуск трудовым договором работника, если нет заявления от работника на изменение учебной нагрузки.
- 7.18. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.

Профком:

- 7.19. Дает мотивированное мнение (согласование) о графиках работы, отпусков и занятости работников в течение календарного года.
- 7.20. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.
- 7.21. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

8. Охрана труда работников

Работодатель:

- 6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Российской Федерации.
- 6.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в образовательном учреждении. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.
- 6.3. Проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам аттестации рабочих мест при условии наличия средств.
- 6.4. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.
- 6.5. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.
- 6.6. Обеспечивает выдачу инвентаря, спецодежды, других средств индивидуальной защиты, мебели и оборудования, необходимых для работы.
- 6.7. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную

компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации

6.8. Работодатель и профсоюз в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в которой на приоритетной основе входят представители обеих сторон. Комиссия создается сроком на 1 учебный год.

6.9. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

6.10. Организует за счет средств образовательного учреждения периодические медосмотры (обследования) работников. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за работником среднего заработка.

6.11. Компенсирует работнику материальные расходы, связанные с оформлением личной медицинской книжки, требуемой при поступлении на работу.

Профком:

6.12. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.13. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году.

6.14. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний (в соответствии с СанПин).

6.15. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.16. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Решение социально-бытовых вопросов

Работодатель:

7.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе, жилищных.

7.2. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении.

Профком:

7.3. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов.

7.4. Оказывает помощь в санаторном лечении и отдыхе работников.

7.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.6. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

8. Вступление в силу контроль, ответственность сторон

8.1. Срок действия договора три года. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему договору. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

8.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

8.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления непредвиденных обстоятельств.

- 8.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.
- 8.5. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
- 8.6. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников.
- 8.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 8.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется членами Профсоюза два раза в год, а также сторонами самостоятельно.
- 8.9. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива один раз в год.
- 8.10. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную силу.
- 8.11. Стороны имеют право продлевать коллективный договор на срок до 3 лет.

Принято на общем собрании работников «02» февраля 2024 года.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 651630489533221723568905051781519580762169777233

Владелец Батуевская Оксана Валерьевна

Действителен с 12.07.2024 по 12.07.2025