

Принят на общем собрании
МКОУ ООШ с.Самарга
протокол № 1 от 31.05.2018 г.
Председатель СТК _____
К.А. Зими́на
«31» мая 2018 г.



Утверждаю
Директор МКОУ ООШ с.Самарга
Н.И.Метеж
«31» мая 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная
школа с.Самарга»
Тернейского муниципального района*

на 2018 - 2021 год(ы)

Коллективный договор подписан _____
(дата подписания)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ ОО с.Самарга.
- 1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «Об образовании в РФ» от 21.12.2012 года, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, Отраслевым соглашением учреждениям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Приморского края, на 2015-2020 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, в лице их представителя, Совета трудового коллектива (далее СТК), в лице председателя – Зиминой Ксении Александровны;
работодатель в лице его представителя – директора Метез Нелли Ивановны.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.4. Работодатель признаёт Совет трудового коллектива единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
- 1.6. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путём проведения собраний, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, сайт.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.
С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступить любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.
Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:
- учет мнения (по согласованию) СТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СТК:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о доплатах и стимулирующих выплатах для работников;
- 3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

II. Трудовые отношения

2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

1.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст.63 ТК РФ).

1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

1.3. Заключение трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с СТК.

3. Трудовой договор с работниками дошкольных образовательных учреждений заключается на определенный срок.

4. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

4. Наименования должностей и профессий работников образовательного учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

5. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в образовательном учреждении.

6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

7. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы учебному плану, образовательных программ и др.

7.1. При введении изменений определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, об уменьшении учебной нагрузки в течение года, о догрузке другой педагогической работой и др.), а также о причинах, вызвавших необходимость изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

7.2. Работодатели обеспечивают своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

7.3. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ч.3 ст.74 ТК РФ).

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- своевременно и в полном объёме перечислять за работников учреждения пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Приморскому краю.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны, в целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения; снижению текучести кадров; созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

3.1. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

3.2. Содействуют своевременному награждению работников образования знаками отличия в сфере образования и науки (медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки РФ и др.).

Ходатайство о награждении знаками отличия возбуждается педагогическим советом, СТК по месту основной работы представляемого к награждению.

3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, установленная им квалификационная категория может быть продлена единожды на срок не более одного года краевой аттестационной комиссией по заявлению работника.

3.3.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

3.3.2. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

3.3.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.4.2. Организовывать профессиональную подготовку учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя).

3.4.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

3.4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Режим труда и отдыха

4. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе.
- Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.
- 4.2. Для работников устанавливается продолжительность рабочего времени
- не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы для женщин;
 - не более 40 часов в неделю за ставку заработной платы для мужчин.
- 4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия.
- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 7.1. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 7.2. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ), по согласованию с администрацией.
- 7.3. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться в связи с производственной необходимостью, с согласия работника.
- 7.4. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 7.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.
- 7.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественным правом выбора новой даты начала отпуска пользуется работник.
- 7.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.
- 7.8. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск может предоставляться вне графика.
- 7.9. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – супруга, супруги, детей, родителей,

усыновителей, усыновлённых, родных братьев и сестёр, дедушек, бабушек, внуков) сроком до 5 календарных дней предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке ч.2 ст. 128 ТК РФ. По письменному заявлению работника и по соглашению сторон, работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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.

4.7.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (Закон РФ «Об образовании в РФ»).

4.8. Время перерыва для отдыха и питания, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8.1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

V. Оплата труда

5. Система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, условия и порядок выплаты доплат и надбавок компенсирующего, стимулирующего характера, премий, их размеры определяются Положением о новых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Тернейского муниципального района, утвержденных Постановлением главы администрации Тернейского муниципального района. Положение об оплате труда разрабатывается в соответствии с законами, правовыми актами Российской Федерации, Приморского края и органов местного самоуправления. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда в пределах фонда заработной платы, согласно штатному расписанию.

5.1. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.2. В пределах выделенного Фонда оплаты труда дошкольное образовательное учреждение ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

5.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

25 число – первая половина зарплаты за отработанный период текущего месяца,

10 число – вторая половина зарплаты, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в соответствии с требованиями ч.6 ст. 136 ТК РФ.

5.3.1. Не позднее, чем за три дня до срока выплаты заработной платы, каждому работнику выдаются расчётные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.3.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется с учётом

- ставок (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Заработная плата работников учреждения (без стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, зависит от стажа работы в образовательных учреждениях. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже **одной сто пятидесятой** действующей в это время **ключевой ставки** Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в

срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (Статья 236 ТК РФ)

5.5. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации), работу в особых климатических условиях (в районах, приравненных к районам Крайнего Севера – до 50% оклада.), совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, согласно Трудового законодательства.

5.5.1. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5.5.3. Сторожи оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35% часовой тарифной ставки - части должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.5.4. По должностям повар и подсобный работник, производится выплата в размере 12 % оклада, по результатам специальной оценки условий труда от 14.01.2015 г. за опасные условия, в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

5.5.5. Работник имеет право на фиксированную доплату до минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленную законодательству РФ, если по итогам месяца, величина заработной платы с учетом всех надбавок, переработок и других выплат не превысит размера, установленного МРОТ.

5.6. В соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Тернейского муниципального района дошкольного и дополнительного образования № 94 от 14.03.2013 года (далее - Положение) работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ, в том числе надбавка (доплата) за учёную степень, почётное звание и государственную награду;

выплаты за высокие результаты работы;

выплаты за выслугу лет к окладу при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 процентов оклада;

от 5 до 10 лет – 15 процентов оклада;

от 10 до 15 лет – 20 процентов оклада;

выше 15 лет – 30 процентов оклада;

5.6.1. Надбавки, доплаты и выплаты стимулирующего характера выплачиваются из надтарифного фонда, устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада или в абсолютной сумме. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из штатной численности работников пределах, доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников определяется в соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30 процентов на стимулирующие выплаты.

5.6.2. Разработка показателей и критериев стимулирующих выплат осуществляется с учётом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах согласно Положения «О порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МКОУ ООШ с.Самарга.

Стороны считают необходимым:
совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты и стимулирования труда.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

5.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.8. Совет трудового коллектива обязуется:

- участвовать в формировании системы оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

- добиваться роста заработной платы и способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

- принимать участие в разработке всех локальных нормативных документов образовательных учреждений по оплате труда.

5.9. Работодатель обязуется в день выдачи зарплаты за вторую половину месяца выдавать работникам расчетные листки одним из способов:

- на бумаге;

- в электронном виде на личную электронную почту, по заявлению Работника.

VI. Гарантии и компенсации

6. Работодатель и СТК, в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

6.1. Содействовать формированию здорового образа жизни сотрудников.

6.2. Проводить профилактические мероприятия по противодействию распространения наркомании и алкоголизма среди работников организации.

6.3. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного медицинского и социального страхования.

6.4.2. В соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» вести учёт и своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников.

6.4.3. Предоставлять педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), меры социальной поддержки по оплате жилого помещения с отоплением и освещением.

6.4.4. Обеспечивать участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

6.5. Работники учреждений, расположенных в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными федеральным законодательством и законодательством Приморского края.

6.6. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять 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 (ст.187 ТК РФ).

6.7. 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, предусмотренном ст. ст. 173 – 176 ТК РФ.

6.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению

учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

VII. Охрана труда

7. В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии с Законом РФ «Об основах охраны труда в РФ», и ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

7.1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения определяют условия труда, устанавливают профессиональные обязанности работника, являются приложением к коллективному договору в соответствии со статьями ТК РФ, приняты с учетом мнения Совета трудового коллектива.

7.2. Руководитель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств учреждения специальной одежды («Типовые нормы выдачи одежды»);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, 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;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение за свой счет обязательных периодических медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, СТК за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве;
- беспрепятственный допуск должностных лиц и представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения СТК инструкций по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам 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 непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

4. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве.

7.5. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в учреждении;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях СТК.
- в случае болезни сотрудников и других непредвиденных обстоятельств, в учреждении действует принцип взаимозаменяемости.

7.6. Учреждение выделяет средства, согласно смете расходов, на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

VIII Гарантии общественной деятельности

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его общественной деятельностью.

8.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст.377 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.7. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. Тарификация на новый учебный год устанавливается работодателем организации образовательного учреждения по окончании учебного года.

8.8. Работодатель с учетом мнения СТК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Обязательства Совета трудового коллектива

9. СТК обязуется:

- 9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 9.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 9.13. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда, другим вопросам.
- 9.14. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

1. Стороны договорились, что:

- 1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и о положении и **отчитываются ежегодно о результатах контроля на общем собрании работников.**
- 1.3. Своевременно рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 1.4. СТК воздерживается от организации коллективных действий в период действия коллективного договора и условия выполнения Работодателем принятых обязательств.
- 1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.