

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Вязовская начальная школа» (МКОУ «Вязовская НШ»)

Директор МКОУ «Вязовская НШ» Дарионова Ольга Николаевна

Телефон: 8 344 46 525, 8 927 806 01 01, e-mail: vyzovskaya@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Вязовская начальная школа»

на 2019-2021 годы

Представитель Работодателя:

Директор Ларионова О.Н.

Представитель Работников:

Учитель Абрамова И.Н.



Заключён на общем собрании
работников МКОУ «Вязовская НШ»

«14» марта 2019г.

Село Вязовка 2019 г.

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

«15» марта 2019 года, рег. № 179
Бедяков С.В. Туркисов С.В.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Вязовская начальная школа» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между Работниками Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Вязовская начальная школа» (далее – Работники) и директором Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Вязовская начальная школа» Ларионовой Ольгой Николаевной (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Вязовская начальная школа», в лице директора Ларионовой Ольги Николаевны, действующий на основании Устава (далее - Работодатель) и Работники МКОУ «Вязовская НШ», представленные учителем Абрамовой Ириной Николаевной.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений Соглашения между Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2013-2015 годы от 24.12. 2012г. № 280-ДП, Дополнительного Соглашения от 20.02. 2015г. № 11-ДП к вышеуказанному Соглашению и Регионального Соглашения между Ульяновским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области от 10.06. 2015г. № 75-ДП (далее Региональное Соглашение № 75-ДП), отраслевого соглашения.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, отчётов должностных лиц, через информационные стенды, сайт школы и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями “О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора и “О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)”.

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители профсоюзной организации работников образования.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на

- создание системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическую реализацию принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры труда, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) ниже установленных.

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

2.4. Создавать условия для роста результативности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.6. Обеспечить условия для повышения квалификации работников.

2.7. В случае ухудшения финансового состояния предприятия, подачи кредитором (кредиторами) в суд заявления о признании предприятия банкротом, немедленно извещать всех работников школы в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для работников.

2.8. Представлять работникам коллектива бесплатно необходимую информацию:

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса представителя коллектива;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса представителя коллектива;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности организации, изменении ее структуры, передачи организации, её подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

о введении технологических изменений, которые повлекут за собой изменение условий труда работников, срок не позднее чем за два месяца;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

о результатах производственно - хозяйственной деятельности, инвестиционной политики;

о заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров с руководителями организации, её подразделений;

о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором,

соглашениями.

2.9. Содействовать инициативе работников в части создания первичных профсоюзных организаций, создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.10. Учитывать мнение коллектива или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.11. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

учёта мнения коллектива работников или согласования локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации и т.д. (привести перечень);

участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании (конференции) работников;

в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе:

2.13. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

Работники обязуются:

2.14. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.15. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.16. Выполнять Кодекс профессиональной этики педагогических работников.

2.17. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.18. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.19. 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).

2.20. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

- 2.21. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
- 2.22. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.23. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.24. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.
- 2.25. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Работник имеет право на:

- 2.25. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.26. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.27. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.
- 2.28. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.
- 2.29. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.
- 2.30. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
- 2.31. На повышение квалификации каждые 3 года за счет Работодателя.
- 2.32. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.
- 2.33. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.
- 2.34. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.35. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
- 2.36. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.
- 2.37. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации труда.
- 2.38. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется в соответствии с Региональным Соглашением № 75-ДП обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности):

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с коллективом работников и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.5. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям пересматриваются пропорционально изменениям размеров месячной тарифной ставки 1 разряда основных профессий. Изменения размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников бюджетных организаций предусматриваются нормативными правовыми актами органов государственной власти Ульяновской области.

3.6. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учётом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области (Ульяновскстат) за соответствующий период.

3.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.10. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). (ст. 131 ТК РФ).

3.11. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.12. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

3.13. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.14. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном

размере.

3.15. Выплачивать работникам заработную плату на основании их личных заявлений в безналичной форме путём перечисления на указанный работником счёт в банке 25 числа текущего месяца – 1-ая половина заработной платы и 10 числа (следующего месяца) - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст. 136 ТК РФ*).

3.16. Расходы, связанные с перечислением средств на счёт работника несёт работодатель.

3.17. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения коллектива.

3.18. Установить плановый размер 1-ой части заработной платы из расчёта 35% тарифной ставки, должностного оклада Работников.

3.19. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня (указать не менее трех дней) до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч. 6 ст. 139 ТК РФ).

3.20. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.21. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

3.22. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя 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 как в данной местности, так и в других местностях.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение

работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.6. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием коллектива работников.

4.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом работникам не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ, п. 2. ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

4.9. Осуществлять подготовку работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.10. Представлять коллективу работников не позднее чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

4.11. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;
многодетные матери (отцы);
другие категории работников (*ст. 179 ТК РФ*).

4.12. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель обязан:

отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работам на условиях совместительства;

приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками организации;

проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить работников с их согласия на другую работу;

вводить в порядке, установленном ТК РФ, режим неполного рабочего времени, продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени с учётом мнения или по согласованию и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца (*ч. 2, 5 ст. 74 ТК РФ*).

4.13. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

4.14. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.15. Продолжительность рабочего времени конкретного работника, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (*ч. 2 ст. 92 ТК РФ*) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения или по согласованию коллективом работников.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (*ст. 91 ТК РФ*). (Возможно установление меньшей нормальной продолжительности рабочего времени).

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*ст. 99 ТК РФ*).

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается в субботу. (*ст. 111 ТК РФ*).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения или по согласованию с коллективом. (*ст. 113 ТК РФ*).

5.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска наряду с категориями работников,

предусмотренными трудовым законодательством, предоставляются:

работникам для прохождения медицинских осмотров - 3 дня в году;
женщинам, имеющим детей в возрасте до 10 лет - 5 дней в году.

5.5. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. (*ст. 92 ТК РФ*).

5.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*);

на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*).

5.8. Педагогическим Работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения или по согласованию с коллективом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.10. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.11. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (*ст. 124 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (*ст. 124 ТК РФ*).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

5.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность

таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) 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, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

е) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить педагогическому работнику не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разработать и, после согласования с коллективом, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

а) улучшение условий и охраны труда женщин;

б) санитарно-бытовое обеспечение;

в) улучшение экологической обстановки.

6.3.2. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда

и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя директор, от коллектива выборный представитель.

6.3.3. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации.

6.3.4. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей профессионального союза работников образования в целях проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счёт средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведённой технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.3.5. Разрабатывать и по согласованию с коллективом утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.6. Осуществлять обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.3.7. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.8. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счёт собственных средств.

6.3.9. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

6.3.10. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей коллектива и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

По результатам СОУТ устанавливать работникам социальные гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда (сокращённая продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышение оплаты труда) с учётом отраслевых (межотраслевых) тарифных и регионального соглашений.

6.3.11. Возмещать вред, причиненный работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей.

6.3.12. Обеспечить полноправное участие коллектива, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в

расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.13. Регулярно обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4. Работники в области охраны труда обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.4.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.4.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.4.9. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

7.1. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин после выхода из отпуска по беременности и родам и уходу за ребёнком.

7.2. Разработать и внедрить системы поддержки Работников с семейными обязанностями.

Работодатель обязуется:

7.3. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время.

7.4. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8, детей-инвалидов до 18 лет

без их согласия.

7.5. Предоставлять по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в количестве 2 дней в месяц.

7.6. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.7. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы.

7.8. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте от 18 до 35 лет.

В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Развивать институт наставничества.

8.1.2. Обеспечивать молодёжи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством.

8.1.3. Направлять молодых работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.

8.1.4. Предоставлять дополнительные выходные дни для Работников, успешно обучающихся на заочных отделениях высшего профессионального образования.

8.1.5. Разработать программу «Кадровый резерв организации».

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Возмещать работникам не позднее, чем за 3 дня до отправления в командировку расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

9.2. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

с бракосочетанием - 3 дня;

с рождением или усыновлением ребенка - 3 дня;

с проходами детей в Вооружённые силы РФ - 3 дня;

с бракосочетанием детей Работника - 3 дня;

с участием в похоронах родных и близких - 3 дня;

с ликвидацией аварии в жилом помещении - 1 день (*ст. 116 ТК РФ*).

9.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.4. Ежемесячно информировать Работников о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

10.2. Создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом

10.3. По итогам года поощрять Работников, не имевших периодов временной нетрудоспособности 3 днями дополнительного оплачиваемого отпуска.

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей коллектива в коллегиальные органы управления организацией (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», *ст. 52 ТК РФ*).

11.2. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (*статьи 379 и 380 ТК РФ*).

11.3. Работодатель и выборные представители коллектива образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (*ст. 43 ТК РФ*).

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При ликвидации МКОУ «Вязовская НШ» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

13.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.