

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальной казённой общеобразовательной организации
Лесоникольская начальная школа муниципального образования
«Старомайнский район» Ульяновской области
на 2022-2025

Принят на общем собрании трудового коллектива МКОО Лесоникольская НШ
№ 1 от 22 января 2022 года

27 января 2022 г. № 46
директор Д. В. Антонов

1. Наименование организации: муниципальная казённая общеобразовательная организация Лесоникольская начальная школа муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (МКОО Лесоникольская НШ)

2.

Работодатель:

**Львов Вячеслав Анатольевич, 8(84230)77-1-20,
lesnik-82@yandex.ru**

Председатель первичной профсоюзной организации:

**Шихранова Наталья Николаевна, 8(84230) 77-1-20
lesnik-82@yandex.ru**

3. Почтовый адрес:

433452, Россия, Ульяновская область, Старомайнский район, село Лесное Никольское, улица Магистральная, дом 1.

4. Отрасль народного хозяйства:

Образование

5. Организационно-правовая форма организации :

муниципальная казённая организация

6. Основные виды деятельности: образовательная деятельность по основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего образования.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципальной казённой общеобразовательной организации Лесоникольская начальная школа муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между Работниками муниципальной казённой общеобразовательной организации Лесоникольская начальная школа муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (далее – Работники)

и работодатель в лице его представителя – директора муниципальной казённой общеобразовательной организации Лесоникольская начальная школа муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (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 муниципальной казённой общеобразовательной организации Лесоникольская начальная школа муниципального образования

«Старомайнский район» Ульяновской области в лице директора Львова Вячеслава Анатольевича, действующий на основании Устава (далее - Работодатель) и

Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ муниципальной казённой общеобразовательной организации Лесоникольская начальная школа муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области, действующей на основании Положения (далее – ППО), в лице её выборных органов - Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет) и председателя **Шихрановой Натальи Николаевны**.

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. Работодатель и Работники признают ППО муниципальной казённой общеобразовательной организации Лесоникольская НШ

муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области профсоюзной организации Старомайнского района Ульяновской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и её Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет бесплатно на счёт ПО (через бухгалтерию организации) денежные средства в размерах, установленных Профсоюзным комитетом, одновременно с выплатой заработной платы.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, включая работников ППО.

Отдельные социальные льготы и гарантии (п.п. 2.40; 4.28; 8.3.7; 8.3.8; 10.10. и др.), не предусмотренные ТК РФ и другими федеральными законами, распространяются только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором.

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), муниципальное отраслевое соглашение по образовательным учреждениям, находящимся в ведении Управления Образования МО « Старомайнский район» Ульяновской области на 2018-2020 годы.

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

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, конференций, отчётов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету 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 вышестоящей профсоюзной организации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества оказываемых услуг населению, выпускаемой продукции и снижение её себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок 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 производительности труда и освоения передового опыта.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.6. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

2.7. Представлять Совету трудового коллектива бесплатно необходимую информацию:

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

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Совета трудового 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, в 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,

о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя 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.

2.8. 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.

2.9. Учитывать мнение Совета трудового коллектива или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.10. 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.

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

обязательного участия Совета трудового коллектива в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением работников;

проведения с Советом трудового коллектива консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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);

обсуждения с Советом трудового коллектива вопросов о работе организации, внесения предложений по её совершенствованию;

обсуждения с Советом трудового коллектива планов социально-экономического развития организации;

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 трудового коллектива;

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

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

Совет трудового коллектива обязуется:

2.13. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.14. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.15. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.16. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его

представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.17. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.18. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.19. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.20. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.21. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Советом трудового коллектива кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании трудового коллектива.

2.22. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.23. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.24. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

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

2.26. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую

дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.27. Выполнять установленные нормы труда.

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

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

2.30. 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).

2.31. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.32. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.33. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.34. Принимать локальные нормативные акты.

2.35. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.36. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.37. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором, **Совет трудового коллектива имеет право:**

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, и другие виды практической помощи Работникам и членами профсоюза

Работник имеет право на:

2.38. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.39. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.40. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовыми договорами, соглашениями.

2.41. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с должностными обязанностями.

2.42. 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.

2.43. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.44. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.45. 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.

2.46. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.47. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.48. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.49. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.50. 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 о системах оплаты труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Советом трудового коллектива 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, принятому с учётом мнения или по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.5. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям установлены в Приложении к настоящему коллективному договору. Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим коллективным договором, 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 не ниже действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации 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*).

3.8. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счёте) выплачивать в соответствии с согласованными с Советом трудового коллектива сроками погашения.

3.9. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

3.10. Оплачивать труд работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.11. Оплату труда работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда производить в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом, трудовым договором.

3.12. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой дополнительным соглашением или трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.13. Выплачивать Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, компенсацию в течение 3-х месяцев, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежней работе (должности).

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

3.15. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.16. Оплачивать сверхурочные работы в двойном размере,

3.17. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере, работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам. (по возможности, исходя из фонда оплаты труда)

3.18. Оплачивать работу Работникам, получающим месячный оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (не менее одинарной дневной или часовой ставки), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере часовой или дневной ставки сверх оклада (не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада), если работа производилась сверх месячной нормы (ст. 153 ТК РФ).

3.19. Выплачивать Работникам вознаграждение по итогам годовой работы в организации в соответствии с Положениями (исходя из фонда оплаты труда, если имеется такая возможность)

3.20. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц: **20 числа каждого месяца – 1-ая половина заработной платы и 05 числа - 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).

3.21. 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 приказом по согласованию с Советом трудового коллектива организации и выдается лично работнику.

3.22. Установить плановый размер 1-ой части заработной платы из расчёта 30-50 % тарифной ставки, должностного оклада Работников.

Выдавать внеплановую 1-ю половину заработной платы Работникам по их личным заявлениям в счёт заработной платы в размере до 50-70% среднего месячного заработка.

3.23. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня 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 за 3 календарных месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч. 6 ст. 139 ТК РФ).

3.24. 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.

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

3.26. 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.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется работнику в размере тарифной ставки (оклада) (*ст. 73 ТК РФ*).

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.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с Советом трудового коллектива.

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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Предусмотреть по возможности на период 2019 – 2021 год 1 рабочее место для трудоустройства инвалидов.

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 Совета трудового коллектива.

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 Совету трудового коллектива 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»*).

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с Советом трудового коллектива принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

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.

4.9. Разрабатывать совместно с Советом трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.10. Представлять в Совет трудового коллектива 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 производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;
- многодетные матери (отцы);
- другие категории работников (ст. 179 ТК РФ).

4.12. Выплачивать в течение 3 месяцев за счёт средств организации среднюю заработную плату уволенным в результате ликвидации организации, сокращения численности или штата.

4.13. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом мнения или по согласованию с Советом трудового коллектива обязан:

отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работам на условиях совместительства;

проводить мониторинг возможностей внутриорганизационных 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 с Советом трудового коллектива и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее,

чем за два месяца (ч. 2, 5 ст. 74 ТК РФ).

4.14. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от производства.

4.15. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 части 1 ст. 81 ТК РФ (можно предусмотреть и иные основания), свободное от работы время 3-5 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.16. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством, соглашениями.

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

4.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся 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. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.20. 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.

4.21. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращенная продолжительность рабочего времени работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику

отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени (ч. 3 ст. 92 ТК РФ).

Совет трудового коллектива обязуется:

4.22. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.23. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива.

4.24. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами Совета трудового коллектива (*ст. 373 ТК РФ*) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (*ст. 372 ТК РФ*).

4.25. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.26. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.27. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, а также графиками сменности, утвержденными с учётом мнения Советом трудового коллектива.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за 1 месяц до введения их в действие (*статьи 100, 103, 190 ТК РФ*).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (*ст. 91 ТК РФ*), для педагогических работников: учителей - 18 часов, воспитателей - 36 часов. Для работников - женщин в сельской местности устанавливается сокращенная рабочая неделя 36 часов, при условии оплаты как за 40 часов. В дошкольной группе с 10,5 часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе, режим 36-часовой рабочей недели может быть увеличен с согласия работника и обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в определённые часы в неделю по

гибкому графику для каждого воспитателя либо путём замены каждым воспитателем в течение времени воспитателей, отсутствующих по болезни или по другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

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 (при пятидневной и шестидневной рабочей неделе). Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота по согласованию и возможности (*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 по согласованию с Советом трудового коллектива (*ст. 113 ТК РФ*).

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*).

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

5.6. 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 0,2 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. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается деление рабочего дня на части .

5.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 108 ТК РФ*).

Работодатель обязуется организовать комнаты (места) для приёма пищи.

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

5.10. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

Работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 35 лет, 2 дня;

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), воспитывающим детей без супруга и мужчинам, воспитывающим детей без супруги в возрасте до 18 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - 1 день;

Руководителю (его заместителям) Профсоюзного комитета, членам Профсоюзного комитета, профгруппоргу за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива 1 день.

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

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время, помимо категорий Работников, установленных трудовым законодательством, пользуются следующие категории Работников: педагоги, воспитатели.

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

5.12. 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.

5.13. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 и 28 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*). Вторая часть отпуска может быть заменена денежной компенсацией по согласованию с работодателем (по возможности исходя из фонда оплаты труда)

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»).

5.14. 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.

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

- а) 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).

5.16. Предоставление выходных дней для диспансеризации и отпуска многодетным родителям раз в три года (статьи ТК РФ – 185.1 и 262.2). Все сотрудники вправе брать один дополнительный выходной день, чтобы пройти диспансеризацию, а сотрудники предпенсионного возраста и работающие пенсионеры – два дня ежегодно. Работники, у которых трое и более малолетних детей до 12 лет, вправе выбрать удобное время отпуска по своему желанию.

5.17. Педагогам, участвующим во рабочее время в проведении ГИА, предусмотрена компенсация в размере и порядке, установленными региональным законодательством.

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 Советом трудового коллектива, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;

в) улучшение условий и охраны труда женщин и подростков;

г) санитарно-бытовое обеспечение;

д) строительство и реконструкцию санитарно-бытовых помещений;

е) 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 заместитель директора по учебно-воспитательной работе, от Совета трудового коллектива председатель трудового коллектива., от профсоюзной организации- председатель первичной профсоюзной организации.

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 в подразделениях организации.

6.3.4. Создать и укреплять службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.3.5. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Совета трудового коллектива комитет (комиссию) по охране труда.

6.3.6. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей Совета трудового коллектива в целях проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.3.7. Разрабатывать и по согласованию с Советом трудового коллектива утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.8. Осуществлять обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

6.3.10. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счёт собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением .

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

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

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. Не допускать снижения социальных гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ при условии сохранения на рабочих местах вредных производственных факторов, ранее выявленных при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.3.13. Участвовать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями, изменений условий труда и установлением размера доплат за вредные и особые условия труда не ниже установленных трудовым законодательством.

6.3.14. Обеспечить полноправное участие Совета трудового коллектива уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.15. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Совета трудового коллектива и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет с вредными и (или) опасными условиями труда;

- устанавливать по просьбе работников, успешно осваивающих имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего

или среднего общего образования, по очно-заочной форме обучения индивидуальные режимы труда;

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением.

6.3.17. Совместно с Советом трудового коллектива, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

6.3.18. Регулярно (не менее одного раза в квартал) рассматривать на совместных заседаниях с Советом трудового коллектива вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

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.

6.3.19. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.3.20. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.3.21. Проводить экологические субботники.

6.3.22. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.23. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.3.24. Не допускать дискриминацию работников, живущих с ВИЧ/СПИД.

6.3.25. Оказывать поддержку работникам, живущим с ВИЧ/СПИД путём предоставления в рамках законодательства Российской Федерации необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

6.4. Совет трудового коллектива обязуется:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.4.2 Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.4.3. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных

случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.4.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда Совета трудового коллектива вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.4.5. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.5. Работники в области охраны труда обязуются:

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

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. 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.

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

6.5.5. 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).

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

6.5.7. 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.

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

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

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

Работодатель обязуется:

7.1. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих

высвобождению.

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

7.3. Освободить женщин, имеющих детей-инвалидов - до 18 лет), по их заявлению, от ночных смен.

7.4. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 14 лет), 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 3 дня 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 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. Проводить в организации встречи руководителей с молодёжью.
- 8.1.4. Направлять на курсы повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года.

8.2. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются:

- 8.2.1. Способствовать созданию в организации совета молодежи
- 8.2.2. Способствовать участию представителей молодёжи в комиссиях по ведению переговоров, заключению коллективного договора, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.
- 8.2.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист». Предусматривать в положениях о конкурсах присвоение победителям конкурсов выплату

денежных премий и иных стимулирующих выплат.

8.3. Совет трудового коллектива обязуется:

8.3.1. Создать при профсоюзном комитете молодёжную комиссию.

8.3.2. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.3.3. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями условий, льгот и гарантий для молодых работников.

8.3.4. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

8.3.5. Проводить обучение молодых работников по ведению переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм её индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.3.6. Организовывать конкурсы, посвящение в молодые работники, специалисты, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, КВН, вечера отдыха и т.д.

8.3.7. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Выплачивать работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ

9.2. Оказывать материальную помощь Работникам по возможности , исходя из фонда оплаты труда:

9.2.1. в связи с рождением ребёнка .

9.2.2. в связи со смертью близких родственников .

9.2.3. в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев .

9.2.4. В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.).

9.2.5. В связи с другими особыми обстоятельствами.

9.3. 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 – 2 дня;

с проводами детей в Вооружённые силы РФ - 2 дня;

с бракосочетанием детей Работника - 3 дня;

с переездом на новое место жительства - 3 дня;

с празднованием юбилейных дат *50, 55, 60, 65 лет* со дня рождения – 1 день;

- с празднованием серебряной (золотой) свадьбы и т.д. - 1 день;
- с участием в похоронах родных и близких - 1 день;
- с ликвидацией аварии в жилом помещении – 1 день (*см. 116 ТК РФ*).

9.4. 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.

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

Совет трудового коллектива обязуется:

9.7. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.8. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

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 .

Совет трудового коллектива обязуется:

10.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества.

10.4. Организовать массовые мероприятия: *спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.*

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей Совета трудового 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. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Совету трудового коллектива организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (*ст. 370 ТК РФ*).

11.3. Работодатель создает условия для участия представителей Совета трудового коллектива в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.4. 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*).

11.5. Работодатель и Совет трудового коллектива образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

12.1. Работодатель и Совет Трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности Совета трудового коллектива (*ст. 377 ТК РФ*).

Работодатель обязуется:

12.3. Соблюдать права трудового коллектива и его выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (*глава 58 ТК РФ*).

12.4. Не препятствовать представителям трудового коллектива посещать рабочие места, на которых работают члены данного трудового коллектива, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

12.5. Представлять Совету трудового коллектива по его запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим

коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;
введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы работников (*статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

12.6. Безвозмездно предоставлять Совету трудового коллектива помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Совету трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, электронную почту и т.п.) и оргтехники.

12.7 Предоставить председателю Совета трудового коллектива возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации с правом голоса (*ст. 53 ТК РФ*).

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 муниципальной казённой общеобразовательной организации Новиковская средняя школа муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

