

От работодателя:

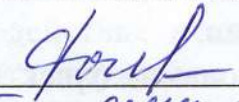
Директор
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Ненецкого автономного округа
«Средняя школа № 1 г. Нарьян-Мара с
углублённым изучением отдельных
предметов имени П.М. Спирихина»


Ю.В. Канев
« 25 » сентября 2023 года



От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Ненецкого автономного округа
«Средняя школа № 1 г. Нарьян-Мара с
углублённым изучением отдельных
предметов имени П.М. Спирихина»


Т.В. Рочева
« 25 » сентября 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Ненецкого автономного округа «Средняя школа № 1 г. Нарьян-
Мара
с углублённым изучением отдельных предметов
имени П.М. Спирихина»

Нарьян-Мар 2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между государственным бюджетным общеобразовательным учреждением Ненецкого автономного округа «Средняя школа № 1 г. Нарьян-Мара с углублённым изучением отдельных предметов имени П.М. Спирихина» и работниками учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Ненецкого автономного округа «Средняя школа № 1 г. Нарьян-Мара с углублённым изучением отдельных предметов имени П.М. Спирихина» (далее – Учреждение) в лице директора Канева Юрия Владимировича, действующего на основании Устава, (далее – Работодатель);
- работники Учреждения (далее – работники), в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее – СТК), действующего на основании **Коллективного договора**.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе и преследует цели:

- 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;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и СТК выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен на срок **3 года** и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьёй 44 Трудового кодекса РФ для его заключения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами данного коллективного договора.

1.14. Условия настоящего коллективного договора обязательны для обеих сторон. Условия, ухудшающие положения работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 Трудового кодекса РФ).

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе

имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, положением по оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Совет трудового коллектива обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими СТК методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора; других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые СТК предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Трудовой договор - это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и данным соглашением, своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующие у данного Работодателя (ст. 56 Трудового кодекса РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у одной и другой стороны (ст. 67, 68 Трудового кодекса РФ).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ч. III ст. 58 и ст. 59 Трудового кодекса РФ либо другими федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.3. Заключение срочных трудовых договоров с ранее принятыми работниками на неопределенный срок, не допускается.

3.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или 3 ст. 61 Трудового кодекса РФ, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока договора работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим

Коллективным договором, Уставом учреждения, и иными локальными актами, действующими учреждениями в трехдневный срок.

3.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ в том числе объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ст.ст.313-327 Трудового кодекса РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст.70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для причины этого работника не выдержавшим испытание (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

3.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться меры ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

3.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по ст. 81 Трудового кодекса РФ с членами профсоюза производится в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ при обязательном участии выборного органа профсоюзной организации.

3.10. Высвобождаемому работнику предлагаются все вакантные места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при его отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за 2 месяца (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

3.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ.

3.13. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

3.14. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

Если замещение отсутствующего работника производится другим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, Работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату с учетом содержания и объема дополнительной работы (с. 150,151 Трудового кодекса РФ).

3.15. Условия трудового договора могут изменяться по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

3.16. При проведении реорганизационных мероприятий в связи с сокращением (ст. 74 Трудового кодекса РФ) числа класс-комплектов Работодатель обязуется учитывать мнение СТК в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

3.17. Объем учебной нагрузки устанавливается Работодателем исходя из количества классов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения СТК.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения заместителей директора по учебно-методической работе и методическими объединениями.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.18. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям на начало учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, что устанавливается только с их письменного согласия.

3.19. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждениями, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы *без изменения его трудовой функции* (ст.74 Трудового кодекса РФ).

3.20. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. II ст.74 Трудового кодекса РФ).

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

3.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

3.22. Работодатель в письменной форме уведомляет СТК не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ).

3.23. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником в течение четвертого, пятого, шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, что работник обратился в этот орган в течение месяца после увольнения (ст. 318 Трудового кодекса РФ).

3.24. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в нём.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения трудового коллектива, учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагогов.

- графиком сменности, составленным Работодателем с учетом мнения выборного органа СТК и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (ст.103 Трудового кодекса РФ).

4.2. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет.

4.3. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

4.4. Приказом Министерства образования и Науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в зависимости от должности или специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени: 36 часов в неделю.
2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемой части педагогической работы):
 - 18 часов в неделю учителям 1-11 классов образовательных учреждений, реализующих образовательные программы (в том числе коррекционные);
 - 20 часов учителям-логопедам; учителям-дефектологам.

4.5. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям: сторож-вахтёр.

4.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

4.7. Для повышения квалификации работы по самообразованию педагогическим работникам Учреждения при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем, предоставляется еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие. В этих мероприятиях педагогические работники обязаны принимать участие и в каникулярное время.

4.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

4.9. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- по просьбе беременных женщин;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ.

4.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, сокращается на один час с сохранением средней заработной платы.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

4.12. Выходной день предоставляется в сроки, определенные правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 Трудового кодекса РФ).

4.13. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

- на участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 Трудового кодекса РФ).

V. ОТПУСК.

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.ст. 114,115 Трудового кодекса РФ и продолжительностью:

- 1) работники моложе 18 лет - 31 календарный день;
- 2) инвалиды - 30 календарных дней;
- 4) работники образовательных учреждений и педагоги - 56 календарных дней;
- 5) остальные категории работников - 28 календарных дней.

5.2. Предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

5.3. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения выборного СТК не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

С учетом специфики работы учебного заведения трудовые отпуска предоставляются в летний период и в период зимних каникул.

5.4. Известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения (ст.123 Трудового кодекса РФ.)

Производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией при наличии средств на основании письменного заявления работника (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.5. Всем работникам предоставлять *ежегодный дополнительный отпуск* в количестве *24 календарных дней*, как работающим в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.116 Трудового кодекса РФ).

5.7. Отдельным категориям работников устанавливать *дополнительные оплачиваемые отпуска*:

- 1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, указанных в приложении № 1 к настоящему коллективному договору – 7 календарных дней (ст. 118 Трудового кодекса РФ);

- 2) работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с приложением № 2 настоящего коллективного договора (ст.119 Трудового кодекса РФ).

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска *дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском*.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.10. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

5.11. Предоставлять право супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.12. Переносить по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работника в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

5.13. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (ст. 125 Трудового кодекса РФ), как и отзыв из отпуска. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.14. Не допускать замену денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.15. Предоставлять педагогическим работникам, по их заявлениям, через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса РФ); порядок и условия данного отпуска определяются Уставом Учреждения.

5.16. В соответствии со ст. 322 Трудового кодекса РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарный дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

5.17. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 Трудового кодекса РФ.

5.18. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение (если это не ущемляет права других работников).

5.19. Предоставлять работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;
- один раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения;
- на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломной работы или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на 7 часов.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 173-177 Трудового кодекса РФ).

5.20. Работодатель обязан в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

5.21. Предоставлять работнику *отпуск без сохранения заработной платы* по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с происхождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

Дополнительно:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- для празднования юбилея дня рождения – 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня.

5.22. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, *ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы* продолжительностью до 14 календарных дней.

Присоединять по личному заявлению работника данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (ст.263 Трудового кодекса РФ). Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.23. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст. 121 Трудового кодекса РФ). Виды отпусков, их продолжительность и порядок предоставления указаны в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статье 120 Трудового кодекса РФ.

Совет трудового коллектива обязуется:

5.24. Защищать права и интересы членов коллектива по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

5.25. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

5.26. Своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать график отпусков.

5.27. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 Трудового кодекса РФ).

Оплата труда работников Учреждения устанавливается, соглашением (при наличии таковых); трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим договором.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Оплата труда работников Учреждения строится на единых принципах оплаты труда работников учреждений отрасли образования: на основе должностных окладов (окладов) по ПКГ, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах общего фонда оплаты труда.

Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (профессий рабочих) устанавливаются в порядке, определенном постановлением администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.

Работодатель обязуется:

6.1. Оплачивать труд работников на основе трудового законодательства Российской Федерации и положения об оплате труда работников Учреждения, утвержденного директором и согласованное председателем СТК.

6.2. Учитывать, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133.1 Трудового кодекса РФ).

6.3. Предупреждать работников об изменении (уменьшении) учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

6.4. При выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по его квалификации (ст. 150 Трудового кодекса РФ).

6.5. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

6.6. Оплачивать сверхурочную работу по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

6.7. Производить оплату труда за работу в выходные и праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

6.7. Оплачивать работу в ночное время с 22.00 до 06.00 в повышенном размере – за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере не менее 35 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 154 Трудового кодекса РФ).

6.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.9. Заработную плату сотрудникам учреждения работодатель обязан выплачивать в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке. Для перечисления на счет сотрудник обязан оформить в бухгалтерии учреждения заявление о перечислении причитающейся заработной платы с указанием номера счета и наименованием банка.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

6.10. Работодатель обязан заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, а именно, за первую половину месяца – 28 числа, за вторую половину месяца – 13 числа, следующего за месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

6.11. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

6.12. При нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой начисленных на них за каждый календарный день просрочки процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Работодатель также обязан возместить весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

6.12. В случае временной нетрудоспособности лицам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в порядке и размерах, определенных Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

6.13. Производить удержания из заработной платы работника только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.14. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные, с учетом мнения представительного органа работников о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

6.15. Выплачивать в случае прекращения трудового договора все суммы, причитающиеся работнику в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплатить не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете.

6.16. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

6.17. На время прохождения периодических медицинских осмотров (обследований), за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок.

6.18. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

Совет трудового коллектива обязуется:

6.19. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда; оказывать помощь и содействие каждому работнику в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

6.20. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников Учреждения и на его основе вносить предложения в органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников.

6.21. Делегировать своих представителей в состав аттестационной комиссии, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

6.25. Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда в судебных и иных государственных органах.

6.22. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренные законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

6.23. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

6.24. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

VII. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

7.1. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем совместно с СТК. Увольнение работников по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5. части первой ст.81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного СТК (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

7.2. Работодатель и СТК обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

7.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять СТК проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.4. Сокращение производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения СТК.

7.5. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения в 5% от общей численности работников.

Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство

назначенных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест за счет средств организации.

7.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников, являющихся членами одной семьи.

7.7. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе имеют также следующие работники (в дополнении к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ):

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- работники, не допускающие нарушений трудовой дисциплины и не имеющие дисциплинарных взысканий;
- работники, награжденные правительственными наградами.

7.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации (учреждения), сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 15 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 3 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным п.1,2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

7.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

7.10. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

7.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

7.12. При невыполнении или ненадлежащем выполнении работником трудовых обязанностей производится применение дисциплинарного взыскания, но только после предоставления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

7.13. Работодателем может быть произведено по поступившей жалобе на педагогического работника в письменном виде, дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава Учреждения. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение, могут быть преданы огласке только с согласия заинтересованного работник

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

8.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

8.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

8.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения СТК на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 Трудового кодекса РФ).

8.4. Работодатель обязан:

1). Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке и объеме, предусмотренных ст.ст. 173, 174, 175, 176, 177 Трудового кодекса РФ.

2). Разработать «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

3). Предоставлять работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более 5 лет.

4). Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, согласно документам учебного заведения, гарантировать приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии в организации вакансий.

5). Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока её действия во время:

- длительной нетрудоспособности работника;
- отпуска по уходу за ребёнком;

- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшую квалификационную категорию до окончания срока её действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста и выхода на пенсию.

6). Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ).

7). Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень.

8). По соглашению с работником совмещающему работу с обучением, к дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 Трудового кодекса РФ, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 Трудового кодекса РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 Трудового кодекса РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 Трудового кодекса РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 Трудового кодекса РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 Трудового кодекса РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине Работодателя (ст. 405, 157, 414 Трудового кодекса РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 Трудового кодекса РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Стороны договорились, что Работодатель:

9.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом Учреждения в образовательных целях.

9.3. Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда по плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, что не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

9.4. Работодатель за счет средств экономии фонда труда оказывает материальную помощь работникам:

- в случае смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, сына, дочери) в размере 1-го должностного оклада;
- в связи с юбилейными датами - в размере одного должностного оклада;
- в связи с рождением ребенка - в размере одного должностного оклада;
- в случае утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами, в связи с другими особыми обстоятельствами - размер материальной помощи определяется с учетом мнения СТК.

Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 Трудового кодекса РФ), в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях».

10.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

10.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемым законодательством.

10.4. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников Учреждения.

10.5. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса РФ).

10.6. Разработать соглашение по охране труда, которое утверждается на каждый календарный год.

10.7. В состав комиссии по охране труда и здоровья в обязательном порядке включать представителей профсоюзного выборного органа и комиссии по охране труда.

10.8. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

10.9. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет Учреждения.

10.10. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других сертифицированных средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с приложением (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

10.11. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

10.12. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять его место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

10.13. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст. 227 Трудового кодекса РФ.

10.14. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренными коллективным и трудовым договорами.

10.15. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения СТК (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

10.16. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест (специальную оценку условий труда) в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК и комиссии по охране труда.

10.17. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

10.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.19. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

10.20. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках

организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

10.21. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

Совет трудового коллектива обязуется:

10.22. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

10.23. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

10.24. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива.

10.25. Избрать уполномоченного по охране труда, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.

10.26. Систематически обсуждать на заседаниях СТК работу администрации Учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

10.27. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

10.28. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

XI. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

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

11.4. Увольнение работника по пункту 2, 3, 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения СТК.

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

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

11.7 Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.8. Члены СТК включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

Работодатель с учетом мотивированного мнения СТК рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива учреждения,
- по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- привлечение и работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса РФ) и другие вопросы.

11.9. Рассматривают совместно все вопросы, связанные с социально-экономическими и трудовыми правами работников Учреждения.

11.10. Совершенствуют механизм социального партнерства между администрацией и профкомом на основе коллективного договора в решении вопросов финансирования Учреждения, социальной сферы, условий оплаты

труда, повышения квалификации педагогических работников, аттестации Учреждения и педагогических кадров.

11.11. Осуществляют меры по снижению социальной напряженности в коллективе работников Учреждения, руководствуясь действующим законодательством и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»

11.12. Принимают решения о присвоении почетных званий, наградений работников Учреждения.

ХII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

12.1. Работодатель и СТК строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям системы Министерства образования РФ на 2001-2003 г.г., настоящим коллективным договором.

12.2. Совет трудового коллектива государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Средняя школа № 1 г. Нарьян-Мара с углублённым изучением отдельных предметов имени П.М. Сприхина» представляет и защищает права и интересы членов КОЛЛЕКТИВА по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

12.3. Работодатель содействует деятельности СТК, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель содействует деятельности СТК со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации, вновь принимаемых на работу сотрудников.

12.4. Работодатель учитывает мнение СТК по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет СТК проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему.

СТК не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение СТК не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с СТК с целью достижения взаимоприемлемого решения.

12.5. СТК вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок не более 10 дней рассматривать по существу предложения СТК и давать по их поводу мотивированные ответы.

12.6. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя СТК или его представителя в управленческих совещаниях на уровне администрации – в управленческих совещаниях.

Представители СТК в обязательном порядке включаются в состав:

- аттестационной комиссии,
- тарификационной комиссии,
- комиссии по охране труда,
- экспертной комиссии,
- комиссии по социальному страхованию,
- комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

12.7. СТК вправе информировать работников о деятельности СТК, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих мероприятиях через размещение материалов на доске объявлений.

12.8. Работодатель гарантирует проведение собраний (конференций) при условии заблаговременного не более чем за 5 дней согласования с СТК времени их проведения.

12.9. Члены СТК, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съезда, конференций, участия в заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.д.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Стороны договорились, что:

13.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора, ознакомление с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

13.3. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

13.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами.

Работодатель и СТК отчитываются о результатах проверки исполнения коллективного договора на производственном собрании учреждения, проводимом один раз в полугодие. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

13.5. СТК проводит проверки исполнения коллективного договора силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса; при необходимости требует от Работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

13.6. До урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

13.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания действия данного договора.

13.9. Продолжительность переговоров не должна превышать:

-двух месяцев при заключении нового коллективного договора;

-одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Приложения к коллективному договору:

№ 1 – рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и(или) опасными условиями труда.

№ 2 – Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

№ 3 – Перечень должностей заместителей директора по учебной и воспитательной работе.

Приложение № 1
к коллективному договору
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Ненецкого автономного округа
«Средняя школа № 1 г. Нарьян-Мара
с углублённым изучением отдельных предметов
имени П.М. Спирихина»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Ю.В. Канев

« 25 » сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель

Совета трудового коллектива

Г.В. Рочева

« 25 » сентября 2023 года

**Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых
работающим по результатам аттестации подтверждено право на
дополнительный отпуск за работу с вредными и(или) опасными
условиями труда*.**

№ п/п	Наименование должности	Кол- во рабоч их мест
1.	Повар	5
2.	Кухонный рабочий	2,5

* Отчет о проведении СОУТ в МБОУ «СОШ № 1 г. Нарьян-Мара», заключение эксперта № 317-3Э по результатам СОУТ от 27.05.2015 г., сводная ведомость результатов проведения СОУТ; перечень рабочих мест, на которых проведена СОУТ, карты СОУТ №№ 1-68, инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам, приказ от 28.05.2015 г. № 115 «О результатах аттестации рабочих мест».

Приложение № 2
к коллективному договору
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Ненецкого автономного округа
«Средняя школа № 1 г. Нарьян-Мара
с углублённым изучением отдельных предметов
имени П.М. Спирихина»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Ю.В. Канев

« 25 » сентября 2023 года



СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Совета трудового коллектива

Т.В. Рочева

« 25 » сентября 2023 года

Перечень

должностей работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Ненецкого автономного округа
«Средняя школа № 1 г. Нарьян-Мара с углублённым изучением
отдельных предметов» с ненормированным рабочим днем*.

№ п/п.	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1.	Ведущий специалист по кадрам	5
2.	Заведующий столовой	5
3.	Секретарь руководителя	3
4.	Документовед	3
5.	Начальник материально-технического отдела	5
6.	Заместителям директора по учебно-методической и воспитательной работе	5

*В соответствии со статьей 101 Трудового Кодекса Российской Федерации указанные выше работники по распоряжению работодателя эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Приложение № 3
к коллективному договору
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Ненецкого автономного округа
«Средняя школа № 1 г. Нарьян-Мара
с углублённым изучением отдельных предметов
имени П.М. Спирихина»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Ю.В. Канев

« 25 » октября 2023 года



СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Совета трудового коллектива

Т.В. Рочева

« 25 » октября 2023 года

**Перечень должностей
заместителей директора по учебной и воспитательной работе.**

№ п/п	Наименование должности	Кол- во рабоч их мест
1.	Заместитель директора по учебно-методической работе	2
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1

Продолжение № 2
 к коллективному договору
 государственного бюджетного
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная школа
 № 1 с. Нарьян-Мар»
 с участием представителей
 профсоюза работников
 государственного
 бюджетного общеобразовательного
 учреждения «Средняя общеобразовательная
 школа № 1 с. Нарьян-Мар»

Продолжение № 2
 к коллективному договору
 государственного бюджетного
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная школа
 № 1 с. Нарьян-Мар»
 с участием представителей
 профсоюза работников
 государственного
 бюджетного общеобразовательного
 учреждения «Средняя общеобразовательная
 школа № 1 с. Нарьян-Мар»

ПОДПИСАНО:
 Директор

ПОДПИСАНО:
 Председатель

Место для печати



Пролито, пронумеровано,
 сфотографировано и
 печатью
 (сменная печать) листов
 директор ГБОУ НАО
 «СШ № 1
 с. Нарьян-Мар»
 Ю.В. Канев

№	И.Ф.О.	Подпись
1	Иванов И.И.	Заведующий столовой
2	Петров П.П.	Секретарь руководителя
3	Сидоров С.С.	Документовед
4	Кузнецов К.К.	Заместитель директора по учебно-методической работе
5	Левченко Л.Л.	Заместитель директора по учебно-методической работе

*В соответствии со статьей 101 Трудового Кодекса Российской Федерации указанные выше работники по распоряжению работодателя в выходные дни привлекаются к выполнению своих трудовых функций в пределах нормальной продолжительности рабочего времени.