

Муниципальное казенное
общеобразовательное учреждение
«Лаганская СОШ №1 имени Люлякина И.М.»

Председатель профкома:
Акужаева Г.С. Акужаева

«26» 02 2016 г.

Муниципальное казенное
общеобразовательное учреждение
«Лаганская СОШ №1 имени Люлякина И.М.»

Директор МКОУ ЛСОШ №1 имени
Люлякина И.М.:
Соломенева Т.В. Соломенева

«26» 02 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

работодателя и работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Лаганская средняя общеобразовательная школа №1 имени Люлякина И.М.»

на 2016 - 2019 г.г.

Утвержден общим собранием трудового
коллектива МКОУ «Лаганская СОШ №1
имени Люлякина И.М.»
протокол № 2 от «26» 02 2016 г.

Зарегистрирован(о) в Министерстве
социального развития, труда и занятости
Республики Калмыкия
Регистрационный
номер № 94
от «26» 02
Министр
(подпись)
М.П.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор между Работодателем и Работниками муниципального казенного образовательного учреждения «Лаганская СОШ №1 имени Люлякина И.М» (далее Договор) разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2016-2019 годы.

1.2. Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками на период 2015-2018 годы, вступает в силу с момента утверждения его общим собранием работников и подписания уполномоченным представителем Работников и Работодателем.

1.3. Настоящий договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Лаганская СОШ№1 имени Люлякина И.М» »

1.4. Сторонами Договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – директора МКОУ «Лаганская СОШ№1 имени Люлякина И.М» Соломенцевой Т.В. (далее – Работодатель);
- Работники МКОУ «Лаганская СОШ№1 имени Люлякина И.М» » (далее – Работники), являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МКОУ «Лаганская СОШ№1 имени Люлякина И.М» » (далее – Профсоюз) Акужаевой Г.С.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30 ТК РФ). В случае, когда первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичной профсоюзной организацией своих полномочий. (ст. 31 ТК РФ)

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников образовательного учреждения.

1.7. Стороны договорились о том, что:

- Коллективный договор общеобразовательного учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством.
- В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет

другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

- Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора, доводятся до сведения Работодателя и Работников учреждения.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемнику и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.9. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 10 октября 2018 года.

1.11. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 10 апреля 2018 года.

1.12. Договор открыт для присоединения к нему Работников, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.13. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

2. Социальное партнерство. Права, обязанности и ответственность сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие общеобразовательного учреждения и необходимость улучшения положения Работников, Работодатель и Профсоюз договорились:

- Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных и республиканских программ развития образования, республиканских законов и иных правовых актов, направленных на развитие образования детей и социальную защиту Работников образования и обучающихся;

- Совместными усилиями способствовать реализации в полной мере приоритетных национальных образовательных проектов;

- Постоянно анализировать социально-экономическое положение Работников учреждения, активно взаимодействовать с районным комитетом Профсоюза Работников образования, органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности Работников.

- Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий Работников учреждения.

- Совместно добиваться решения вопросов санаторно-курортного оздоровления Работников учреждения.

2.2. Учреждение:

- Принимает оперативные меры по своевременной выплате Работникам учреждения заработной платы.

- Гарантирует, что выплата заработной платы производится в денежной форме путём перевода на пластиковую карту Работника.
- Учитывает мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образования в общеобразовательном учреждении.
- Предоставляет Профсоюзу по его просьбе следующую информацию с соблюдением требований ст. 88 Трудового Кодекса РФ:
 - о выплате заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат Работникам учреждения;
 - о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников;
 - об объеме задолженности по выплате заработной платы, коммунальным льготам, показателям по условиям и охране труда;
 - по планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников;
 - о состоянии материальной базы учреждения.
 - Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических Работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.
 - В соответствии с Положением «О порядке аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений» обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии Учреждения.
 - Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях, работе комиссий и других мероприятиях.

2.3. Профсоюз:

- Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников учреждения.
- Оказывает членам первичной профсоюзной организации учреждения помощь в вопросах применения трудового права, законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.
- Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.
- Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- Нацеливает работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, полное, своевременное выполнение трудовых обязанностей.
- Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников учреждения.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются законодательством о труде, настоящим Договором;

- Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным соглашением, настоящим коллективным договором.
- Трудовой договор с Работниками учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.
- Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, 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 дней со дня фактического допущения к работе.
- Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
- Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, интересов Работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 59 ТК РФ). Изменение условий трудового договора между Работодателем и Работником может быть произведено только по согласию Работника в письменной форме.
- С Руководителем образовательного учреждения трудовой договор заключается Учредителем на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный уставом учреждения или соглашением сторон.
- Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.
- Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с настоящим Договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами учреждения, имеющими отношение к трудовой функции работника.
- Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны совместно:

- Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.
- Принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования Работников.

- Стороны договорились о том, что профсоюз сохраняет гарантии, которыми пользуются члены профсоюза в соответствии с Уставом Профсоюза, за Работниками лишившимся работы в связи с сокращением штата или численности, ликвидацией учреждения на период трудоустройства, но не более 3 месяцев (ст. 318 ТК РФ).
- Стороны подтверждают, что в период действия Договора будут действовать следующие положения:

- Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждений, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

- Основными критериями массового высвобождения Работников школы являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата Работников за определенный календарный период. К ним относятся:

- ликвидация учреждения независимо от количества работающих;
- сокращение численности или штата работников учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев;

- При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией учреждения и выборным профсоюзным органом учреждения.

- При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на рабочее место имеет работник с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

- При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- ✓ семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ✓ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ✓ работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ✓ инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ✓ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- ✓ лицам предпенсионного возраста (не менее двух лет до пенсии);
- ✓ лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- ✓ одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- ✓ родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- ✓ награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ✓ не освобожденному от основной работы председателю первичной организации Профсоюза;
- ✓ молодым специалистам, имеющим стаж работы до трех лет.

3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профсоюз предупреждается администрацией об этом письменно не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического письменного ознакомления работника с предупреждением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- сохраняется средний месячный заработок в течение трех месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.5. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, пунктами 3, 5-8, 10 и 11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора (в т. ч. срочного) по инициативе Работодателя с беременными женщинами производится согласно ст. 261 ТК РФ.

3.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.7. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.8. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено трудовым договором (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

- 3.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям п.п. 2, 3, 5, под а, в, д п.6, 8, 10 ст. 81 ТК РФ – производится по согласованию с выборным профсоюзным органом.
- 3.10. После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение, Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.
- 3.11. В случае получения согласия Профкома на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель ежегодно с учетом мнения профсоюза составляет списки и определяет формы повышения квалификации Работников.

4.2. Работодатель обязуется:

- ✓ Повышать квалификацию педагогических Работников, в пределах средств, предусмотренных учреждению на эти цели, не реже чем один раз в пять лет.
- ✓ Всемерно способствовать инициативе Работников учреждения в повышении квалификации через дистанционные формы обучения, бесплатно предоставлять для этого имеющиеся в школе технические и информационные ресурсы. Учитывать личную инициативу педагогов в вопросах повышения профессиональной квалификации и компетентности, при распределении стимулирующей части оплаты труда.
- ✓ Реализовывать право Работников на повышение квалификации путём дополнительного соглашения между Работником и Работодателем (ст. 197 ТК РФ).
- ✓ 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 ТК РФ.

- ✓ Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 РК РФ
- ✓ Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

- В соответствии с законодательством для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- Рабочее время и время отдыха работников образовательного учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и учебным расписанием, «Положением об особенностях режима рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (Приложение к Приказу Министерства образования и науки № 69 от 27.03.2006 г.).
- Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения до ухода Работников в ежегодный оплачиваемый отпуск. Окончательное утверждение нагрузки педагогов производится до 5 сентября при тарификации с учетом фактического количества классов-комплектов.
- Расписание уроков в учреждении утверждается директором с обязательным согласованием с председателем выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.
- Общим выходным днём является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных Работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, с письменного согласия Работника, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу директора учреждения и оплачивается не менее чем в двойном размере.

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.

- Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для Работников учреждения. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

- Всем Работникам (учебно-вспомогательный персонал) ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка минимальной продолжительностью основного ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней, предоставляются с учетом требований производственного процесса и пожеланий Работников по графику.

5.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 56 календарных дней.

График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем за две недели до начала календарного года, с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

Отпуск за первый год работы может предоставляться Работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении. До истечения шести месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе Работника предоставляется согласно действующему законодательству.

В случаях использования очередного отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы, а в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, до их истечения, работник обязан возместить компенсацию за использованную авансом часть отпуска, когда им расторгается трудовой договор до окончания рабочего года, за который этот отпуск ему был предоставлен (ст. 137 ТК РФ). Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1,2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Полное или частичное соединение отпусков допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы. Недоиспользованная часть оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску на следующий год.

При увольнении Работника, не использовавшего ежегодные отпуска, по его заявлению отпуск предоставляется за отработанное время с последующим увольнением, за исключением случаев расторжения трудового договора в связи с совершением виновных действий.

5.3. По письменному заявлению Работника Работодатель может предоставить, помимо предусмотренных действующим законодательством РФ случаев, отпуск без сохранения заработной платы сроком (ст. 128 ТК РФ):

- до трёх календарных дней в течение года Работникам, в случае болезни, без предъявления медицинского документа;
- до трех календарных дней в случаях:
 1. рождения ребенка;
 2. регистрации брака работника;
 3. проводов детей в армию;
 4. смерти близких родственников.
- до 14 календарных дней в году:
 - ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
 - ✓ работнику, имеющему двух и 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;

- ✓ родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;
 - до 60 календарных дней в году работающим инвалидам.
При наличии у Работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска.
- 5.4. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, продлен или перенесен на другой год в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 125, 124 ТК РФ).
- 5.5. Досрочный отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника и в исключительных случаях (ст. 125 ТК РФ). При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора при суммировании отпусков денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней за каждый год отпуска, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (Ст. 126 ТК РФ, территориальное Соглашение).
- 5.6. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).
- 5.7. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения.
- Отпуск по письменному заявлению Работника Работодатель обязан перенести на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден письменно о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.8. Педагогические Работники образовательного учреждения имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются Положением, утвержденным Учредителем образовательного учреждения.
- 5.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.
- 5.10. При предоставлении ежегодного отпуска специалистам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

12

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Специалистам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении в порядке перевода в другое образовательное учреждение выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.11. Оплата труда педагогических работников учреждения, не проводящих учебных занятий в связи с карантином или по метеорологическим условиям и не привлекаемых в этот период к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, производится в соответствии со статьей 157 ТК в размере не менее двух третей средней заработной платы, как за время простоя, происшедшего не по их вине.

За педагогическими работниками, проводящими в этот период учебные занятия в меньшем объеме, чем это предусмотрено учебным планом или не проводящими учебных занятий, но в обоих случаях привлекаемыми, в период простоя к другой работе (учебно-воспитательной, методической или организационной) в объеме той нагрузки, которая установлена им в течение учебного года сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Совместителям за не проведенные уроки по выше указанным причинам оплата не производится.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Нормирование и оплата труда

6.1. В целях повышения социального статуса Работника учреждения, престижа профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

6.2. По повышению уровня оплаты труда Работников учреждения, включая доплаты за ученые степени, нагрудные знаки, государственные награды, звания, руководство МО, разработку инновационных образовательных продуктов, работу в качестве экспертов, сложность, напряжённость и высокое качество труда, ненормированность рабочего времени, создание положительного имиджа учреждения.

6.3. Оклады Работников учреждений образования устанавливаются в соответствии с ТК РФ, иными законодательными актами Российской Федерации и Республики Калмыкия.

6.4. Оплата труда Работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Республики Калмыкия, решениями муниципальных органов власти.

6.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в повышенном размере по сравнению с тарифными до 12% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утвержденным приказами Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 7.10.92г. № 611), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования

на должностей устанавливаются доплаты, если на работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

6.6. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценке условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценке условий труда Работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.7. Работодатель обеспечивают своевременную выплату заработной платы два раза в месяц. Дни выдачи заработной платы устанавливаются: - аванс за 1 половину месяца не позднее 25 числа текущего месяца; - расчет не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным.

В тех случаях, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику.

6.8. Время приостановления работником Работы, ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ). В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

6.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором. (ст. 236 ТК РФ).

6.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

6.11. Стороны договорились:

- Согласовывать порядок совместных действий по улучшению условий труда работников.
- Добиваться принятия мер по повышению размеров заработной платы работников.
- Устанавливать в локальных актах размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера для работников по согласованию с профсоюзным комитетом.
- Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с

- учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.
- Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
 - Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.
 - Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).
 - Сохранять за работниками, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.
 - В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждений привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний им рабочего времени с сохранением заработной платы.
 - При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
 - Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ. По их письменному запросу информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.
 - Стороны договорились способствовать созданию в учреждении комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
 - Стороны договорились, что экономия средств фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда, оказание материальной помощи работникам.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.2. Стороны гарантируют работникам учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми документами.

7.3. Одному из родителей, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в месяц, предусмотренных законодательством, либо дополнительные выходные дни могут быть разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 263 ТК РФ).

7.4. Стороны договорились:

Направлять экономно как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете доходов и расходов на:

- ✓ оплату труда работников, привлекаемых в состав экспертных групп и аттестационных комиссий;
- ✓ доплаты руководителям образовательных учреждений;
- ✓ доплаты младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников;
- ✓ установление надбавок молодым специалистам в первые три года работы после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования;
- ✓ премирование педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, имеющих высокие показатели в работе.

8. Обеспечение условий и охраны труда

8.1. Признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, в целях реализации государственной политики в области охраны труда. Стороны обязуются:

Работодатель:

- Финансирование затрат по улучшению условий и охраны труда в организациях осуществлять в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции, в том числе на проведение специальной оценки условий труда в организации.
- Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.
- Организует один раз в пять лет проведение специальной оценке условий труда по условиям труда в учреждениях на их соответствие требованиям охраны труда.
- Обеспечивает наличие в образовательном учреждении комплектов нормативных правовых актов по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
- Привлекает представителей профсоюзного органа к участию в комиссиях по приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

8.2. Профсоюз:

- Осуществляет контроль за соблюдением прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.
- Осуществляет контроль за состоянием условий охраны, участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, в приемке образовательного учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.
- Оказывает бесплатную консультативную помощь членам профсоюза образовательного учреждения по вопросам охраны труда.
- Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении образования.
- Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профкома учреждения, оказывает помощь в их работе.
- В соответствии с Трудовым кодексом и Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда» проводит специальную оценку условий труда;
- Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации;
- Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- Организует контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда;
- Создает для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- Организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- В целях повышения заинтересованности работников улучшении результатов работы по охране труда, состояния рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, участвовать в проводимых республиканских и городских смотрах-конкурсах на лучшую организацию охраны труда и лучшего специалиста по охране труда.

9. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных органов определяются Трудовым кодексом, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом учреждения, коллективным договором (соглашением).

9.2. Стороны договорились:

- Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждении.
- Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания
- Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы в размере, установленном законодательством (ст. 30, 377 ТК РФ).
- Членские взносы перечисляются на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.3.2. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации.

9.5. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и наградений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились:

- ✓ Обязательства, содержащиеся во всем тексте Договора, имеют одинаковую силу и подлежат обязательному выполнению.
- ✓ Работодатель направляет Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- ✓ Стороны совместно разрабатывают мероприятия по выполнению настоящего Договора. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании один раз в год.
- ✓ Рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- ✓ Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные средства для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.3. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания до заключения Договора.

разработан с периодом действия 3 года

Переговоры по заключению нового Договора будут начаты не менее чем за 6 месяцев до окончания срока действия данного Договора.

<p>От работодателя: Директор МКОУ "Лаганская СОШ №1 имени Люлякина И.М»</p> <p><i>Соломенцева Т.В.</i> /Соломенцева Т.В./</p>	<p>От работников: Председатель профсоюзного комитета МКОУ "Лаганская СОШ №1 имени Люлякина И.М»</p> <p><i>Акужаева Г.С.</i> /Акужаева Г.С./</p>
---	---

