

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**
**муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 18 имени А.А. Мыльникова»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области**
на 2024-2027 год(ы)

Юридический адрес: Саратовская область, г. Энгельс, ул. Строительная, д. 32

Телефон: 8(845) 3 779993

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный №

от « »

2024 года

Коллективный договор (новая редакция)

Регистрационный № _____
Дата регистрации « _____ » _____ 20__ г

Уведомительная регистрация коллективного договора проводится в соответствии со ст.50 Трудового кодекса РФ №197-ФЗ от 30.12.2001г.

1. Наименование организации: МОУ СОШ №18 им. А.А. Мыльникова»
2. Организационно-правовая форма собственности: муниципальное автономное учреждение.
3. Стороны, подписавшие Коллективный договор (ФИО, должность):
- от имени работодателя – М.М. Долматова, директор МОУ СОШ №18 им. А.А. Мыльникова»
- от имени работников – Н.Н. Кузьмина, председатель Общего собрания работников
4. Численность работающих в организации: 115
5. Дата принятия Коллективного договора: 20 июня 2024г.
6. Срок действия Коллективного договора 3 года: 2024-2027г

7 Коллективный договор представлен на листах 18 листах

8. Количество разделов в договоре 9, в том числе:
- 1) Общие положения
 - 2) Координация действия сторон
 - 3) Трудовые отношения
 - 4) Рабочее время и время отдыха
 - 5) Оплата и нормирование труда
 - 6) Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
 - 7) Особенности регулирования вопросов, трудовых прав и гарантий мобилизованных работников и членов их семей.
 - 8) Охрана труда и здоровье
 - 9) Заключительные положения

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между трудовым коллективом Муниципального общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы имени Андрея Андреевича Мыльников» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – Учреждение), с одной стороны и Учреждением-работодателем, представляемым директором Учреждения Долматовой Мариной Мергалиевной, действующим на основании Устава учреждения (далее – Администрация) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, социально-трудовые права, гарантии и льготы работников МОУ СОШ №18 им. А.А. Мыльников» в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.2. Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, ст.50 Трудового кодекса РФ М 197-ФЗ от 30.12.2001г., Федеральных законах РФ, ст.29, п.2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации», соответствующих генеральном, отраслевом и территориальном соглашениях между объединениями работодателей и профессиональными союзами. Руководствуясь Законодательством РФ в области регулирования социально-трудовых отношений, стороны согласились о нижеследующем:

1.2.1. Отношения между сторонами строятся на основе равноправия сторон, уважения и учета интересов, взаимопонимания и ответственности.

1.2.2. Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

1.3. Сторонами соглашения являются:

Работники МОУ «СОШ №18 им. А.А. Мыльников» в лице их представителя – председателя Общего собрания работников Кузьминой Н.Н. и работодателя учреждения в лице директора школы Долматовой М.М.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения; при реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.14 ФЗ РФ №2409-1).

1.6. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься с любой стороны по взаимному соглашению в течение всего срока действия договора (ст.15 ФЗ РФ №2409-1 «О коллективных договорах»).

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового Коллективного договора.

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением обязательств по договору совместно и несут ответственность за его выполнение в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.12. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.13. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах труда.

2. Координация действия сторон

2.1. Осознавая ответственность за функционирование и развитие содержание образования, необходимость улучшения положения работников, администрация образовательного учреждения (работодатель) и трудовой коллектив договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных актов, направленных на выполнение главных задач, стоящих перед образовательным учреждением и социальную защиту работников.

2.1.2. Работодателю при принятии приказов и иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников учреждения учитывать положения настоящего Коллективного договора.

2.1.3. Все вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решать совместно путем переговоров.

2.1.4. Предоставлять друг другу достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах по трудовым, социально-экономическим вопросам.

2.1.5. Способствовать формированию в общеобразовательном учреждении корпоративной культуры, стабильности, предотвращению коллективных споров при условии выполнения обязательств, включенных в Коллективный договор.

2.1.6. Содействовать в улучшении морально-психологического климата в коллективе и предотвращении социальной напряженности.

2.1.7. Способствовать организации систематической работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с

Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении и массового увольнения.

2.1.9 Работодатель должен учитывать мнение работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- при увольнении работников (ст.80, 81 ТК РФ);
- при привлечении к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- при составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- при утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ, ст.47 п.5 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- при установлении системы оплаты труда и стимулирования, повышения оплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни (ст.154, ст. 135 ТК РФ);
- при установлении различных систем премирования, доплат и надбавок (ст. 144, ст.146, ст.147 ТК РФ);
- при определении системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.192 ТК РФ);
- при применении дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ);
- при установлении форм профессиональной подготовки и повышения квалификации (ст.196, ст. 197 ТК РФ);
- при принятии мер при угрозе массового увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- при разработке инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ).

3. Трудовые отношения

3.1. При приеме на работу трудовой договор заключается с работником в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом, подписанный работодателем и работником.

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.3. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами и с письменного согласия работника.

3.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом школы, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда, правилами техники безопасности и другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении и связанными с трудовой деятельностью.

3.5. О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

3.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора (предусмотренные ст. 57 ТК РФ), в том числе объем учебной нагрузки, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других условий работы в школе. Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель по согласованию с работниками до ухода работников в отпуск. Об уменьшении учебной нагрузки педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

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

3.8. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка у учителя может быть разная в первом и втором полугодиях.

3.9. Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.10. Учебная нагрузка учителям, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими учителями на этот период.

3.11. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителю в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствующего работника;

- простоя, когда работника поручается с учетом их специальностей и квалификацией другая работа в этом же учреждении на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

3.13. В случае изменения классов-комплектов или количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменения образовательных программ предоставлять возможность работы в режиме неполной нагрузки с согласия работника.

3.14. Во время предварительного комплектования на будущий учебный год кандидатуры классных руководителей определяются одновременно с

распределением учебной нагрузки. При возложении функций классного руководителя на новый учебный год как правило соблюдается преемственность. Обязанности классного руководителя могут быть возложены на учителей, других педагогических работников.

3.15. Коллектив работников Учреждения обязуется:

3.15.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

3.15.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности различного рода по уважительным причинам выполнять работу.

3.15.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

3.15.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

3.15.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

3.15.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

3.15.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

3.15.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

3.15.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

3.15.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны соблюдать Положение о педагогической этике.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений

определяются законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст.47 ФЗ-276 «Об образовании в Российской Федерации»)

4.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.47 ФЗ-276 «Об образовании в Российской Федерации»)

4.4. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором, графиком работы и расписанием учебных занятий.

4.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, заседания методических объединений и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена

4.9. Привлекая работников к работе в выходные и праздничные дни (только с личного письменного согласия работника) в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, предоставлять дополнительные дни отдыха (ст.153 ТК РФ).

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.11. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускает только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, ст.153 ТК РФ

4.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

4.14. Во время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

4.16. Составление расписания уроков осуществляется с учетом:

- 1) санитарно-гигиенических норм;
- 2) сохранения интересов учащихся.

4.17. Очередное предоставление оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Собрания трудового коллектива не позднее, чем:

- для педагогических работников в декабре месяце;
- за две недели до наступления календарного года для обслуживающего персонала.

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.19. Работодатель обязуется предоставлять:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ и с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ;
- оплачиваемый отпуск на похороны близких родственников (супруга, родителей, детей) – 3 дня;
- оплачиваемый отпуск при рождении ребенка в семье -3 дня, на проводы в армию – 3 дня, в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня; работающим инвалидам и сотрудникам, имеющим ребёнка- инвалида – 3 дня в рамках фонда оплаты труда; для сопровождения в школу 1 сентября детей младшего школьного возраста- 1 день; юбилярам (50,55,60, 65 лет) , если юбилей приходится на рабочий день – 1 день; за длительный (15 лет и выше) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 день;
- отпуск с сохранением заработной платы в каникулярное время (по заявлению работника) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня в рамках фонда оплаты труда.
- Работникам предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для

прохождения диспансеризации, сотрудникам-предпенсионерам и пенсионерам – два дня один раз в год, работникам в возрасте от 40 лет – один день раз в год в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ с сохранением среднего заработка.

Справка о прохождении диспансеризации предоставляется в случае, если это прописано локальным актом.

4.20. Режим рабочего времени, время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, график сменности сторожей и обслуживающего персонала, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Время отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.21. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятия и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.22. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим причинам являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

4.23. В периоды отмены учебных занятий в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.

4.24. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.25. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

4.26. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии со ст.135 ТК РФ.

5.2. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Наименование должностей работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором.

5.3. Стороны исходят из того, что оплата труда осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МОУ «СОШ №18 им. А.А. Мыльникова».

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

5.5. С работником заключается трудовой договор, в который включены условия оплаты труда, заработная плата работника, которая состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Должностной оклад работника, утвержденный приказом директора, ежегодно устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами.

5.7. Работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами главы администрации Энгельсского муниципального района производятся выплаты компенсационного характера, которые утверждаются ежегодным приказом директора образовательного учреждения.

5.8. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Саратовской области.

5.9. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

5.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством или иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.11. Работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами главы администрации Энгельсского муниципального района производятся выплаты стимулирующего характера, которые утверждаются приказом директора один раз в год.

5.12. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится комиссией.

5.13. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирования определяются Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ №18 им. А.А. Мыльникова».

5.14. Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера является достижение работником значений показателей эффективности.

5.15. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положениями об оплате труда работников и Положением о премировании за счет средств из фонда экономии заработной платы и доходов от приносящей доход деятельности.

5.16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.17. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.18. Аванс выплачивается до 24 числа отчетного месяца, выплата заработной платы производится до 9 числа следующего месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями дня выплаты зарплаты соответственно смещаются на предшествующий выходному или праздничному дню, рабочий день.

5.19. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии со ст.142 ТК РФ и иными федеральными законами;

5.20. Оплату отпуска производит не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136).

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.1. Администрация образовательного учреждения обязуется уведомлять трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации, массовом увольнении или о сокращении не менее, чем за 3 месяца. При единичном случае не менее чем за 2 месяца.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2. ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, а также работник может использовать очередной отпуск, если таковой ему полагается.

6.3. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве работников решается совместно администрацией образовательного учреждения и Собранием трудового коллектива. При невозможности предоставления работы по прежней должности высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ).

6.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица, проработавшие в данном учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

6.5. 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 и штата.

6.6. Работодатель имеет право на досрочное расторжение договора при невыполнении работником условий трудового соглашения.

6.7. Невозможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) предусматривается ст. 261 ТК РФ

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- с одинокими матерями, воспитывающими детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери.

6.8. Производить окончательный расчет и выдавать работнику трудовую книжку в день увольнения. Работник обязан до получения окончательного расчета оформить всю числящуюся за ним документацию, сдать отчеты в администрацию школы, книги, методическую литературу в библиотеку.

7. Особенности регулирования вопросов, трудовых прав и гарантий мобилизованных работников и членов их семей

7.1. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (п. 13.1. ст. 81 Трудового кодекса РФ).

7.2. Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в связи с призывом работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

7.3. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период приостановления трудового договора в

соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ (ст. 121 Трудового кодекса РФ).

7.4. При равной производительности труда и 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ).

7.5. Гарантии, предусмотренные частью 2 ст. 259 Трудового кодекса РФ, предоставляются также работникам - матерям и отцам, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ч. 3 ст. 259 Трудового кодекса).

7.6. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 Трудового кодекса РФ (ст. 312.7 Трудового кодекса РФ).

7.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем,

приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 Трудового кодекса действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.»

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.216 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда и начало учебного года.

8.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст.216.1 ТК РФ), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника (ст.216.2ТКРФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учет.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.224 ТК РФ).

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания трудового коллектива (ст.214 ТК РФ).

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

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Собрания трудового коллектива, ответственный по охране труда и администрация.

8.13. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, ответственному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должностей) и среднего заработка в течение 2-х дней.

8.16. Проводить в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролировать правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

8.17. Проводить Дни здоровья для работников и членов их семей.

9. Заключительные положения

9.1. Контроль по исполнению обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, рассматривает вопросы по охране труда, по пенсионному и социальному страхованию на совещаниях при директоре ежегодно.

9.3. Работодатель один раз в год отчитывается о выполнении Коллективного договора.

От работодателя:

Директор



Долматова М.М.

МП



От работников:

Представитель выборного органа ОУ



Кузьмина Н.Н.

