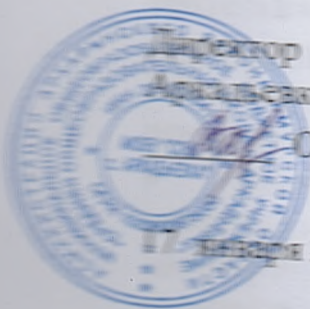


Принят на общем собрании
коллектива МОБУ «СОШ с. Аркадьевка»

Принят на общем собрании
коллектива МОБУ «СОШ с.
Аркадьевка»

Протокол № 1 от 17.01.2022 г.

**Коллективный договор МОБУ «СОШ с. Аркадьевка»
на 2022- 2025 годы.**



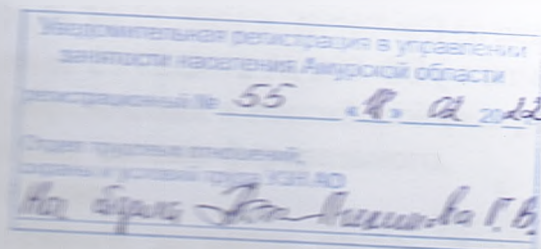
Директор МОБУ « СОШ с.
Аркадьевка»
О. Н. Варкентин

17 января 2022 г.



Председатель ПК МОБУ «
СОШ с. Аркадьевка»
Е. А. Котлярова

17 января 2022 г.



Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Аркадьевка», в лице директора школы Варкентин Ольги Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и профсоюзный комитет трудового коллектива МОБУ «СОШ с. Аркадьевка», именуемые в дальнейшем Работники, действующие на основании Протокола № 1 общего собрания работников МОБУ «СОШ с. Аркадьевка» от 17 января 2022 г., заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту-"колдоговор") о нижеследующем.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее колдоговор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работниками МОБУ «СОШ с. Аркадьевка» и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Амурской области, нормативными правовыми актами Архаринского района.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Аркадьевка», в лице директора школы Варкентин Ольги Николаевны, именуемого далее «Работодатель», и работники МОБУ «СОШ с. Аркадьевка», именуемые далее «Работники», представленные трудовым коллективом МОБУ «СОШ с. Аркадьевка» в лице председателя Профсоюзного комитета Котляровой Елены Альбертовны.

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

- создания системы социально - трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее престижа и деловой репутации;
- установления социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в редакции от 19.12.2018 г.), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) «Об образовании в Российской Федерации» и иными законодательными нормативными актами федерального, регионального и муниципального значения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников отдела образования администрации Архаринского района.

1.6. Коллективный договор заключается на срок до января 2025 года (на срок не более 3-х лет) и вступает в силу с момента подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности организации, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. Изменение и дополнение коллективного договора производится по взаимному соглашению сторон.

1.10. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.11. Коллективный договор подписывается в 2 (двух) экземплярах. Обязательно наличие по одному экземпляру в централизованной бухгалтерии, у работодателя.

1.12. Содержание принятого колдоговора доводится до сведения всех работников под роспись.

2. **Права и обязанности сторон**

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1 Работодатель обязуется: (ст.22 ТК).

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами Российской Федерации и Амурской области, коллективным договором, учитывая мнение Совета трудового коллектива (ст. 8 ТК);
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (ст. 212 ТК РФ);
- предоставлять трудовому коллективу школы полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 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 и другими нормативными правовыми актами;
- создавать условия для повышения квалификации, профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать эффективное управление организацией;
- обеспечивать соблюдение социальных гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Амурской области, нормативными правовыми актами Архаринского района, МОБУ «СОШ с. Аркадьевка».

2.2 Профсоюзный комитет, как представитель работников обязуется:

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников, в т.ч. при их обращении в комиссию по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль по соблюдению работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением коллективного договора;
- производить независимую экспертизу труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- проводить консультации и переговоры с работодателем по повышению жизненного уровня работников организации;
- постоянно информировать работников организации о работе профсоюзного комитета трудового коллектива.

2.3 Обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4 Права профсоюзного комитета:

- получать информацию, необходимую для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы.

2.5 Работники имеют право:

- обращаться за консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально- бытовыми проблемами в профсоюзный комитет трудового коллектива организации за правовой помощью и получать ее.

3. **Трудовые отношения**

Наём и увольнение работников регулируется Трудовым Кодексом РФ, условиями трудового договора, Уставом школы и настоящим коллективным договором.

Обязательства работодателя:

3.1. Трудовые отношения, для выполнения которых работа носит постоянный характер, оформляются заключением трудового договора в письменной форме на неопределенный срок.

Наём работника по срочному трудовому договору производится для выполнения определенной работы и с лицами, оговоренными Трудовым Кодексом РФ. Трудовой договор может быть заключен на определенный срок с пенсионерами по старости (инвалидности), либо на время отсутствия основного работника на срок, не более пяти лет.

3.2. В отношении каждого работника уточняется и конкретизируется его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер вознаграждения, а также размер

поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладу (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

3.1. Руководитель Учреждения заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы:

- должностные обязанности работника;
- условия оплаты его труда;

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг;

3.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

3.4. Изменения определенных сторонами условий трудового договора допускаются только по соглашению сторон. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора работник извещается в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях и отказывается от предложенной новой работы, трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

3.5. Перевод на другую временную работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в Трудовом Кодексе РФ, (ст. 72.2). Только с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

3.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или перевод на выборную работу (должность);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
 - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
 - нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года.

4.2.3. 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).

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 176 ТК РФ.

4.2.5. Организовать 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 согласно Устава школы.

5. Оплата труда

5.1 Формирование отраслевой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Архаринского района определяется Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Архаринского района.

Условия оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также правовыми актами органов местного самоуправления Архаринского района, Положением об оплате труда работников общеобразовательных учреждений Архаринского района и являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.2. Фонд оплаты труда работников МОБУ «СОШ с. Аркадьевка» формируется на очередной финансовый год исходя из размера субвенции предоставляемой из областного бюджета и бюджетных ассигнований районного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. МОБУ «СОШ с. Аркадьевка» обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

5.4. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных Законами Российской Федерации и Амурской области на очередной финансовый год.

5.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Изменение системы оплаты труда производится на основании нормативно-правовых актов Российской Федерации, Амурской области и Архаринского района.

5.6. Увеличение окладов производится на основании нормативно-правовых актов Российской Федерации, Амурской области и Архаринского района.

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

пропорционально отработанному времени. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.9. Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы руководителя Учреждения и его заместителя, которая устанавливается отделом образования администрации Архаринского района.

5.10. Заработная плата (оплата труда) выплачивается за текущий месяце реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: с января по декабрь (1 половина заработной платы – 20 число, 2 половина заработной платы 5 числа, следующего за отчетным) каждого месяца; При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме и по заявлению работника перечисляется на счёт (пластиковую карту). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работника

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата производится накануне.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы

5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Продолжительность работы в ночное время считать с 22 часов до бутра (для сторожа).

5.13. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

5.14. Профсоюзный комитет трудового коллектива контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

5.15. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему причитается денежная компенсация в

размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №3), учебным расписанием, годовым учебным графиком, утверждаемыми руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.
- 6.2. Дисциплина в коллективе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства педагогов и сотрудников. (Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ст.48)).
- 6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, 6 - дневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.
- 6.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333ТК РФ).
- 6.5. Рабочий день начинается в 8.00 и заканчивается в 16.00 часов, перерыв на обед с 12.00 до 13.00.
- 6.6. Для женщин, проживающих в сельской местности – 36 часов, 6 - дневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.
- 6.7. Расписание уроков составлять по согласованию с мнением профсоюзного комитета трудового коллектива с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.
- 6.8. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 6.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
- 6.10. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями допускаются только по

письменному распоряжению директора школы с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение 5).

6.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других 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. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.12. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

6.14. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется согласно графику, утвержденному Работодателем и согласованному с профсоюзным комитетом работников школы не позднее 15 декабря текущего года.

6.16. Для педагогических работников предусмотрен удлиненный ежегодный основной отпуск, что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда.

Продолжительность отпуска педагогов, работающих в образовательных учреждениях, а также в других организациях, осуществляющих образовательный процесс, установлена Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" (СЗ РФ. 2002. N 40. Ст. 3935). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска большинства педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в образовательных учреждениях, составляет 56 календарных дней.

6.17. В соответствии с Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

6.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить:

отпуск без сохранения заработной платы;

- педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году, согласно ст. 128 ТК РФ;

• работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году

отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка отцу – 1 календарный день;
- при регистрации брака – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей, братьев, сестер) 5 календарных дней;
- для проводов сыновей в армию – 2 календарных дня;
- серьезная авария в доме (аварийная ситуация в системе теплоснабжения, водоснабжения, энергообеспечения:
 - порыв водопровода, системы отопления, задымление, затопили соседи и др.) – до 2 календарных дней;
 - ребёнок идёт в первый класс – 1 день;
 - выпускной вечер у ребёнка, закончившего 11 класс – 1 календарный день;
 - выезд на обследование в медицинские учреждения (в случае заболевания ребёнка, работника) – до 5 дней в календарном году;
 - в период проведения весенне-осенних полевых работ (май, сентябрь) – 2 календарных дня.
- председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы – до 2 дней в календарном году.

6.19. Сохраняется право на жилую бесплатную площадь в сельской местности педагогическим работникам, библиотекарям, пенсионерам образовательного учреждения, общий стаж работы которых в учреждении сельской местности составляет не менее 10 лет, при условии, что на момент выхода на пенсию они пользовались этими льготами.

Ежегодный отпуск работников может быть разделен на части, при этом одна из частей не может быть меньше 28 (14) календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год (ст.125 ТК РФ).

6.20. Ежегодный отпуск продляется в случае временной нетрудоспособности работника (ст.124 ТК РФ).

6.21. В случае производственной необходимости и при наличии экономии фонда оплаты труда часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.22. Продолжительность ежегодного отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, при определении продолжительности отпуска в число календарных дней не включаются (ст.120 ТК РФ).

6.23. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

6.24. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК).

5.

Охрана труда и здоровья

7.1. «Работодатель» и «Профсоюзный комитет трудового коллектива» подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых безопасных условий труда, будут руководствоваться требованиями Трудового кодекса, рассматривая их как минимальные.

7.2. «Работодатель» для реализации этого права заключается соглашение по охране труда (Приложение №1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

7.3. «Работодатель» проводит административно-общественный контроль по охране труда и обеспечивает соблюдение соответствующих требований охраны труда, условий труда на каждом рабочем месте: тепловой режим, санитарно-гигиенические требования (вода, туалеты, комнаты отдыха, освещение, нужное оборудование и т.д.) ст.212ТК РФ.

7.4. «Работодатель» обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.5. «Работодатель» проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем, (ст.227-231 ТК РФ).

7.6. «Работодатель» обеспечивает бесплатной специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты работников, работа которых связана с вредными условиями труда согласно Приложению № 2.

7.7. «Работодатель» предоставляет работникам время для прохождения периодического медицинского осмотра, с сохранением заработка.

7.8. В смете расходов МОБУ «СОШ с. Аркадьевка» предусматриваются денежные средства на приобретение специальной одежды.

7.9. «Работодатель» обязуется проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах МОБУ «СОШ с. Аркадьевка» в соответствии с требованием федерального законодательства.

6.

Социальные льготы и гарантии

8.1. В соответствии с «Порядком оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда» (Приложение № 3) и при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей), в случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим – до 5000,00 рублей;
- в связи с проведением специализированного лечения педагогического работника либо выезда на дорогостоящую операцию, послеоперационную реабилитацию при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы – до 10000,00 рублей.

8.2. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника либо близких родственников (умершего работника).

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя организации.

8.3. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;
- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой: отдела образования – 2000 руб.; главы района – 3000 руб., грамотами регионального значения – 4000 руб.;
- грамотами федерального уровня – 5000 руб.
- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации - до 3000 рублей один раз в год;
- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием, 70-летием, 75-летием, 80-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - 5000 рублей.

8.4. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – отделом образования администрации Архаринского района.

Размер премии определяется приказом руководителя Учреждения.

8.5. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда, в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения, работникам по окончании очередного финансового года может выплачиваться единовременная премия по результатам работы.

8.6. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель организации.

Размер премии определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8.7. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

7. Социально-бытовые условия, культурно – массовые мероприятия

9.1. «Работодатель» обеспечивает содержание и оснащение рабочих мест в соответствии с нормами и правилами их эксплуатации.

9.2. Профсоюзный комитет трудового коллектива берет на себя обязательства содействовать организации отдыха и культурного досуга работников, за счет средств, предусмотренных сметой расходов.

10. Контроль над выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в 3-х-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

10.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

10.8. Выполнение коллективного договора рассматривается профсоюзным комитетом трудового коллектива не реже двух раз в год.

10.9. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и

контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

11.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании трудового коллектива.

11.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

11.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

12. Заключительные положения

12.1. «Работодатель» согласовывает с Профсоюзным комитетом трудового коллектива все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам МОБУ «СОШ с. Аркадьевка»

12.2. «Работодатель» обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания. Коллективный договор рассмотрен и принят на собрании коллектива МОБУ «СОШ с. Аркадьевка».

12.3 Стороны обязуются проводить общие собрания по подведению итогов работы и выполнению коллективного договора не реже 2 раз в год: в июле и декабре.

Настоящий Коллективный договор рассмотрен и принят на общем собрании коллектива МОБУ «СОШ с. Аркадьевка» «17» января 2022 года.

Директор МОБУ «СОШ
Аркадьевка»




О. Н. Варкентин



Профсоюзный комитет трудового
коллектива:


Е. А. Котлярова

(подпись)


О.И. Руднева

(подпись)


Л. В. Бердникова

(подпись)


И.Ю. Маслова

«17 января 2022

« 17» января 2022