

Министерство образования Российской Федерации
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная школа имени Николая Тимошенко поселка Красный Яр
Гвардейского муниципального округа
Калининградской области»

От работников:
Председатель Совета органа
общественной самодеятельности


С.Д. Чернышова
«02» августа 2022 г.

От работодателя:
Директор МБОУ
«ОШ им. Н. Тимошенко
пос. Красный Яр»


Е.В. Хохлова
«02» августа 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБОУ «ОШ им. Н. Тимошенко
пос. Красный Яр»
на 2022-2025 гг.

Утверждён и рассмотрен
на собрании трудового
коллектива
Протокол № 2
от «02» августа 2022 г.

пос. Красный Яр

I. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работниками в лице председателя совета органа общественной самодеятельности Чернышовой Светланы Дмитриевны, с одной стороны, и работодателем в лице директора муниципального бюджетного образовательного учреждения «Основная школа имени Николая Тимошенко поселка Красный Яр Гвардейского муниципального округа Калининградской области» Хохловой Елены Викторовны, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

1.2 Работники школы доверяют и поручают председателю совета органа общественной самодеятельности представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.3 Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.4 Коллективный договор признаёт исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников по результатам труда;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.5 Коллективный договор признаёт право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объёме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- сокращённую для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.6 Работодатель признаёт совет органа общественной самодеятельности единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Совет органа общественной самодеятельности имеет право на:

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- план мероприятий по охране труда;
- положения о системе оплаты и стимулирования труда работников школы;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- график отпусков;
- форма расчётного листка;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п. 2, ст. 81 п. 3, подп. «б» и ст. 81 п. 5 ТК РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;

- обсуждение с директором школы вопросов о работе школы и внесения предложений по её совершенствованию.

1.7 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.13 Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.14 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.15 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (Министерство социальной политики Калининградской области).

Председатель совета органа общественной самодеятельности в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. Приём и увольнение работников.

2.1 При приёме на работу работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику;

- в трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ);

- содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ;

- ознакомить работника с должностными обязанностями, необходимой установленной документацией.

2.2 Как правило, трудовой договор заключается «на неопределённый срок».

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характер предстоящей работы и условий ее выполнения. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

2.3 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.4 Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется.

- 2.5 Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.
- 2.6 В случае увольнения произвести с работником окончательный расчёт и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66. 1 ТК РФ) у данного работодателя.
- 2.7 Перевод работника с бессрочного трудового договора на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.
- 2.8 В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (лица в течение пяти лет до наступления возраста).

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

3.2 Учебная нагрузка утверждается приказом работодателя образовательного учреждения с учётом мотивированного мнения совета органа общественной самодеятельности.

3.3 Работодатель обязан: проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года.

3.4 Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.5 Работодатель обязан: своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.6 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

3.7 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если необходимость замещения временно отсутствующего работника вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2, 3 статьи 72.2 ТК РФ (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца работы в течение календарного года).

3.8 Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.9 Работодатель обязан:

- своевременно создать аттестационную комиссию учреждения.
- обеспечить своевременное прохождение аттестации работников при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.10 В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

3.11. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.11.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения определяет Работодатель.

3.11.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) советом органа общественной самодеятельности определяет формы подготовки, и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.12. Работодатель обязан:

3.12.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.12.2. 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).

3.12.3. 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.

3.12.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Работодатель образовательного учреждения обязуется:

4.1 Утверждать годовой календарный учебный график на каждый учебный год по согласованию с трудовым коллективом и управляющим советом школы.

4.2 Установить 5-ти дневную рабочую неделю для работников Учреждения. При 5-ти дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье.

4.3 Школа работает в одну смену с 8-30.

Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут и три перемены по 15 и 20 минут для питания обучающихся. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

4.4 Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5 Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое составляется с учётом требований СанПиН и рационального использования времени учителя.

- 4.6 Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
- 4.7 Объем работы в каникулярное время не может быть выше объема учебной нагрузки учителя, согласно тарификации.
- 4.8 Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать ещё 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.
- 4.9 Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал, администрация, зав. библиотекой работают по 40-часовой рабочей неделе. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.
- 4.10 Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день для следующих категорий работников: директор школы, его заместители, главный бухгалтер, бухгалтер, зав. библиотекой.
- 4.11 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 4.12 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.
- 4.13 По желанию работника 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.
- 4.14 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 4.15 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом органа общественной самодеятельности не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.
- 4.16 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.
- 4.17 За работниками, участвовавшими в забастовке в связи с невыполнением настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти сохраняется заработная плата в полном объеме.
- 4.18 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.
- 4.19 Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.
- 4.20 Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.
- 4.21 Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в

порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Разделение его на части не допускается, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, не производится. Не допускается присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период. Длительный отпуск не оплачивается.

4.22 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц и оформляются приказом по Учреждению.

4.23 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором).

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте 14 лет.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем Учреждения.

4.25 На основании ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днём ежегодно предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- заместителям директора - 3 календарных дня;
- главному бухгалтеру — 3 календарных дня;
- бухгалтеру – 3 календарных дней.

4.23. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

4.25. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и приема пищи не устанавливается; возможность для отдыха и приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

4.25. Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

4.26. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

5. Оплата и стимулирование труда.

5.1 Заработная плата работникам школы начисляется согласно Положению о системе оплаты и стимулирования труда работников МБОУ ОШ им. Н. Тимошенко пос. Красный Яр (Приложение № 2).

5.2 Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).

Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения СООС.

5.3 Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 27 число текущего месяца, за вторую половину месяца - 12 число следующего месяца. Если день выдачи зарплаты выпадает на выходной или праздничный день, то она выплачивается накануне этого дня.

5.4 Размеры, порядок и условия доплат и поощрительных выплат по результатам труда определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, согласованном с СООС (Приложение №2).

5.5 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.6 Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

5.7 Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

5.8 В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

5.9 Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области, при условии, что ее размер превышает минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6. Охрана труда и улучшение условий работающих.

6.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в школе для работников возлагаются на директора.

Работодатель:

- обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;
- обязан финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организывает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) за счет средств работодателя;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- разрабатывает и утверждает совместно с председателем совета органа общественной самодеятельности инструкции по охране труда;
- организует совместно с председателем представительного органа трудового коллектива подготовку учреждения к новому учебному году;
- направляет сотрудников на обучение по охране труда;
- осуществляет учёт и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме № Н – 1;
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т. п.), производит соответствующие доплаты;
- обеспечивает работников полагающимся инвентарём, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами (Приложение № 3 и № 4);
- обеспечивает возможность получения сотрудниками горячего питания на платной основе;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима;
- проводит анализ заболеваемости и её причин;
- создаёт санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- проводит мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Приложение № 5);
- проводит мероприятия направленные на развитие физической культуры и спорта в коллективе;
- проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

Работники:

- обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования».

6.2 Работодатель и председатель совета органа общественной самодеятельности на паритетной основе создают комиссию по охране труда, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

6.3 Работодатель обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

7. Разрешение трудовых споров.

7.1 Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу,

прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам).

7.2 Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя.

7.3 Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение председателя совета органа общественной самодеятельности при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

7.4 Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398–418).

7.5 В период действия настоящего Коллективного договора представительный орган трудового коллектива не организует забастовок по вопросам, включённым в данный договор при условии его выполнения.

8. Права совета органа общественной самодеятельности при выполнении коллективного договора.

8.1 Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, совет органа общественной самодеятельности коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора.

8.2 Работодатель обязуется:

- разрешить обучение председателя совета органа общественной самодеятельности по правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
- включить председателя совета органа общественной самодеятельности в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

8.3 Совет органа общественной самодеятельности имеет право контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4 В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель школы принимает решения и издаёт локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения представительного органа трудового коллектива в соответствии с п.1.4 настоящего Коллективного договора.

9. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

9.1 Настоящий Коллективный договор действует в течении трех лет с момента его подписания.

9.2 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.4 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (Министерство социальной политики Калининградской области). Работодатель отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора перед СООС не менее одного раза в год.

9.5 На срок действия договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, СООС обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.6 Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

10. Приложения к коллективному договору.


Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. К договору прилагаются:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников МБОУ «ОШ им. Н. Тимошенко пос. Красный Яр»;
- 3) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «ОШ им. Н. Тимошенко пос. Красный Яр»;
- 4) Положение о компенсационных доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников МБОУ «ОШ им. Н. Тимошенко пос. Красный Яр».
- 5) Приложение № 3. Перечень профессий, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами.
- 6) Приложение № 4. Перечень профессий и должностей, работа которых дает право на бесплатное обеспечение санитарной одеждой, специальной одеждой и СИЗ.
- 7) Приложение № 5. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

От работников:
Председатель Совета органа
общественной самодеятельности


С.Д. Чернышова
«*август*» 2022 г.

От работодателя:
Директор МБОУ
«ОШ им. Н. Тимошенко
пос. Красный Яр»


Е.В. Хохлова
«*август*» 2022 г.

Перечень
профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих
право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Количество календарных дней
1	Заместители директора	3
2	Главный бухгалтер	3
3	Бухгалтер	3

Основание:

1. Ст. 116, 119 ТК РФ
2. Пункт 4.25. Коллективного договора

От работников:
Председатель Совета органа
общественной самодеятельности


« 02 » / 08 С.Д. Чернышова
2022 г.

От работодателя:
Директор МБОУ
«ОШ им. Н. Тимошенко
пос. Красный Яр»


Е.В. Хохлова
2022 г.

Перечень

**профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное
обеспечение спецодеждой и СИЗ**

№ п/п	Профессия или должность	Нормативный документ	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Уборщик служебных помещений	п.171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 пар 12 пар
2	Дворник	п.23 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1

			<p>механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>2</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>
3	Сторож (вахтер)	п. 163 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.135 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н.	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p>

			Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа до износа
5	Заведующий хозяйством	П.32 приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
6	Водитель	п. 11 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н п.2 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 № 297	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт. 12 пар дежурные 1
7	Заведующий библиотекой	п. 30 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты	1

			от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
--	--	--	--	---

Примечания в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н:

1. Работникам, выполняющим наружные работы зимой, дополнительно выдаются:
- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;
 - ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом - по поясам;
 - головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;
 - белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;
 - перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатического пояса (1 пояс):

№ п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки в годах
1.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5
2.	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5
3.	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	2
4.	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	2
5.	Валенки с резиновым низом	4

Основание:

1. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов»

экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

2. Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 № 297 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики».