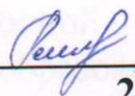


И.о.директора ГКОУ КК
школы станицы Калининской



Н.А. Романова

2023г.



Председатель первичной
профсоюзной организации

ГКОУ КК школы

И.Н. Костенко

2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного общеобразовательного учреждения
Краснодарского края специальной (коррекционной) школы
ст-цы Калининской

01.04.2023 – 01.04.2026 г.г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края "Центр занятости
населения Калининского района
наименование муниципальной образования
Уведомительная регистрация
коллективного договора соглашения

Дата 01.04.2023 № 4/1

И.И. Костенко
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

I Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работниками с одной стороны, и администрацией Государственного казённого образовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы ст-цы Калининской, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами». Работники школы доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 Т.К. Р.Ф.).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором ГКОУ КК школы ст-цы Калининской и председателем первичной профсоюзной организации после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3-х лет. Коллективный договор и соглашение в течение семи дней после подписания направляются представлением работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. ст. 43, 50 Т.К. Р.Ф.).

1.7. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 Т.К. Р.Ф.).

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

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 Т.К. Р.Ф.).

1.10. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 Т.К. Р.Ф.).

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 Т.К. Р.Ф.).

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Т.К. Р.Ф.).

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке установленном Т.К. Р.Ф (ст. 44 Т.К. Р.Ф.).

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

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

1.17. Коллективный договор признаёт исключительное право руководителя учреждения на:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- создание объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них (ст. 22 Т.К. Р.Ф.).

1.18. Коллективный договор признаёт право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени, для профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях по охране труда на рабочем месте;
- переподготовку, профессиональную подготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 Т.К. Р.Ф.).

1.19. Директор признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на согласование по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о премиях, доплатах и надбавках;
- График отпусков;
- Форма расчётного листа;
- Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- Приказ о награждении работников;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- Положение об установлении компенсационных и стимулирующих выплат;

- Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п. 2, ст. 81 п. 3 и ст. 81 п. 8 Т.К. Р.Ф.;

1.20. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 Т.К. Р.Ф.).

1.21. Руководитель учреждения несёт ответственность за создание условий для осуществления деятельности Профсоюзного комитета и представление помещения для работы (ст. 377 Т.К. Р.Ф.).

II Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работники (ст. 56 Т.К.Р.Ф.).

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением бессрочного трудового договора.

2.4. Порядок заключения трудового договора и условия приёма на работу определяются ст. 58 Трудового Кодекса Российской Федерации. Настоящим положением устанавливаются обязательные права для работодателя:

- принимаемого в ГКОУ КК школу ст-цы Калининской работника знакомить с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

- бессрочный трудовой договор заключать только в письменном виде с изложением основных условий работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, соглашениями и законодательством о труде.

2.5. Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока его действия только в случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 Т.К. Р.Ф.).

2.6. Запрещается заключение срочных трудовых договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок. (ст. 58 Т.К. Р.Ф.).

2.7. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- согласование с представительным органом работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных, нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Представители работников имеют право получать информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по иным вопросам, предусмотренным настоящим кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 Т.К. Р.Ф.).

2.8. Председатель профсоюзной организации уполномочен коллективом и имеет право получать любую информацию, касающуюся начисления заработной платы, расчётов по оплате коммунальных услуг, начислений в пенсионный фонд, ведения трудовых книжек и другой информации в случае возникновения такой необходимости от работодателя и ответственных лиц межотраслевой и централизованной бухгалтерии непосредственно обслуживающей школу.

2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня подписания его работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором (ст. 61 Т.К. Р.Ф.).

2.10. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 Т.К. Р.Ф.).

2.11. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один

экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 Т.К. Р.Ф.).

2.12. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 Т.К. Р.Ф.).

2.13. Приём на работу оформляется приказом, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника коллективного договора (ст. 68 Т.К. Р.Ф.).

2.14. Администрация школы и работники школы обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (Ст. 60 Т.К. Р.Ф.).

2.15. Работодатель не имеет права накладывать взыскания на работника или уволить его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.16. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 настоящего Кодекса (ст. 72.1 Т.К. Р.Ф.) Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление (ст. 80 Т.К. Р.Ф.).

2.17. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать трудовую книжку, другие документы, связанные с работой по письменному заявлению работника и произвести с ним полный расчёт. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 Т.К. Р.Ф.).

2.18. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем только с согласия выборной профсоюзной организации в случаях:

- сокращения численности штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

- а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением
- б) недостаточной квалификацией, подтверждённой результатами аттестации;
 - смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
 - ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателя - физическим лицом;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласованное с ПК;
 - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на работе без уважительной причины более четырёх часов подряд в течение рабочего дня) по согласованию с ПК;
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического, или иного опьянения;
 - в) совершения по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения;
 - г) нарушения работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия;
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (по согласованию с ПК.);
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (по согласованию с ПК.);
 - совершения однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - предоставления работником подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (ст. 81 Т.К. Р.Ф).

2.19. Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 части первой настоящей статьи допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ст. 81 Т.К. Р.Ф.).

2.20. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 Т.К. Р.Ф.).

2.21. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее двух месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, в соответствии с п. 2, подпунктом «б», п. 3 и п. 5 ст.

81 настоящего кодекса производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (Ст. 373 Т.К. Р.Ф.).

2.22. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой ст. 81, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст. 82 Т.К. Р.Ф.). В случае нарушения работником школы трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, либо иных нарушений до издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания администрация обязана действовать согласно ст. 193 Т.К. Р.Ф.

а) затребовать от работника письменное объяснение, в случае отказа составляется акт;

б) предоставить в ПК проект приказа и обоснование в случае снятия денежной суммы в виде наказания для согласования с ПК;

в) за каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

2.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Т.К. Р.Ф. и иными федеральными законами (ст. 77 Т.К. Р.Ф.).

2.24. «Обеспечивать заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев».

2.25. «Разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций».

2.26. «Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора».

2.27. «Предоставлять преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в случаях: обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются; работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет».

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

1) предоставлять возможность повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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 Т.К. Р.Ф.).

3) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 Т.К. Р.Ф.

а) работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, предоставляется отпуск на 15 календарных дней, в средние специальные учебные заведения на 10 календарных дней.

б) студентам, успешно обучающимся в заочных высших и средних специальных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачётов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 40 календарных дней, на третьем и последующих курсах - 50 календарных дней.

в) студентам заочных высших и специальных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск - 30 календарных дней.

г) студенты заочных высших учебных и средних специальных учебных заведений на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов имеют право при шестидневной рабочей неделе на один свободный от работы день в неделю для подготовки к занятиям с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы.

д) студентам заочных высших учебных заведений на период подготовки и защиты дипломного проекта предоставляется отпуск продолжительностью в 4 месяца и заочных средних специальных учебных заведений - 2 месяца.

е) за время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, за работниками сохраняется заработная плата.

ж) студентам, обучающимся заочно предоставляется день свободный от работы для сдачи контрольных, лабораторных при условии распределения рабочего времени в другие дни недели предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные в 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, а также в других случаях;

4) Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем 2 месяца до начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 Т.К. Р.Ф.). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Увольнение работников по инициативе работодателя ст.81, 82 Т.К. Р.Ф., ст. 77 Т.К. Р.Ф., производить с предварительного согласия профсоюзного комитета школы, если работники являются членами профсоюзного комитета, действующего в школе.

Стороны договорились:

4.2. Разработать прогноз занятости учителей и воспитателей на ближайшие

3-5 лет, согласовать его с профсоюзным комитетом. На его основе предусмотреть переподготовку кадров и повышение квалификации работников.

4.3. Администрация школы обязуется не позднее 29 мая текущего года предоставлять в профсоюзные органы школы список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год не позднее 20 марта. При рассмотрении нагрузки должна сохраняться преемственность классов. Учитель должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись.

4.4. Высвобожденным работникам школы гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации организации (ст. 178, 179, 180 Т.К. Р.Ф.).

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Т.К. Р.Ф., имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до достижения пенсионного возраста, - за 5 лет до досрочного назначения пенсии);
- проработавшие в школе свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребёнок учится;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

4.6. Беременные женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 16 лет, не могут быть уволены по инициативе администрации школы, кроме случаев закрытия школы.

4.7. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата. (ст. 178, 180 Т.К. Р.Ф.), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.8. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

4.9. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 Т.К. Р.Ф.) (приложение .1), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности (приложение 2), утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а

также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации (ст. 333 Т.К. Р.Ф.).

5.3. Установить продолжительность рабочего времени для всех работников (кроме педагогических) 40 ч. в неделю, если иное не предусмотрено законом или трудовым договором. Учителя, воспитатели согласно своей нагрузки. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, 36 ч. женщинам в сельской местности (ст. 91 Т.К. Р.Ф.).

5.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за три месяца до его начала с учётом рекомендаций школьных методических объединений по согласованию с ПК. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск, для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

5.5. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов и в зависимости от квалификации учителя. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы и согласно, учебной нагрузки за прошлый учебный год.

5.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Т.К. Р.Ф.) В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

5.8. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 Т.К. Р.Ф.) При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренных Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

5.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Администрация школы предоставляет один методический день в неделю, при недельной нагрузке менее полутора ставки.

5.11. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями. При наличии таких перерывов предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерыва в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

5.13. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Т.К. Р.Ф., с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.14. Время осенних, зимних и весенних, 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. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.15. 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 рабочего времени.

5.16. Установить продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогических работников - 56 календарных дней, а для остальных работников - не менее 28 календарных дней в расчёте на 6 дневную рабочую неделю, медицинским работникам 42 календарных дня, библиотекарю согласно положению.

5.17. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым по согласованию с ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Т.К. Р.Ф. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Т.К. Р.Ф.).

5.18. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК. Р.Ф.;
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 Т.К. Р.Ф. работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью в 5 календарных дней.
- председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до пяти календарных дней, членам ПК (по представлению председателя ПК) до трёх календарных дней.
- работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней

5.19. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101 Т.К.Р.Ф.)

Перечень работников с ненормированным рабочим днём	Главный бухгалтер
	Бухгалтер
	экономист

5.20. Администрация школы по согласованию с профсоюзным комитетом обязуется утверждать и доводить до сведения всех педагогических работников и младшего обслуживающего персонала график ежегодных отпусков до 15 декабря. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Т.К. Р.Ф.).

5.21. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.22. В соответствии с Законом «Об образовании» и настоящим договором каждому педагогическому работнику предоставляется дополнительный творческий отпуск без сохранения заработной платы на один год в течении 10 лет работы. Творческий отпуск может быть использован частями по желанию работника.

5.23. Работодатель обязуется предоставлять работникам оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при рождении ребёнка - 2 дня.
- для проводов детей в армию - 3 дня.
- в случае свадьбы работника или его детей - 3 дня.
- на похороны близких - 4 дня.
- работникам жёнам, мужьям военнослужащих, погибших в следствие ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания связанного с прохождением военной службы - 7 дней с сохранением заработной платы и 7 дней без сохранения заработной платы.
- по уходу за тяжелобольным — до 10 дней, на основании подтверждающих документов (родители, супруг (а), взрослые дети)

5.24. Работникам школы предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без работника в течение определённого времени. Их возможная продолжительность:

- при праздновании юбилея - до 7 дней.
- работающим пенсионерам по старости — до 14 дней в год.
- работающим инвалидам — 40 дней.
- при переезде на новое место жительства - до 10 дней.

5.25. В исключительных случаях: болезнь и т.д. работодатель может предоставить работнику более длительный отпуск без сохранения заработной платы (до 30 календарных дней).

5.26. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.) (ст. 102 Т.К. Р.Ф.).

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений (бюджетной сферы).

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников, доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего характера согласовываются с профсоюзным комитетом. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.3. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников по согласованию с ПК.

6.4. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором: 8-го и 23-го числа.

6.6. При совпадении дня выплаты с выходными или праздничным нерабочим днём выплата заработной платы проводится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Т.К. Р.Ф.).

6.7. Своевременное уточнение тарификации работников с изменением педагогического стажа, присвоение квалификационной категории по итогам аттестации производится по согласованию с ПК.

6.8. Своевременное ознакомление всех работников школы с условиями оплаты труда, а также с табелем учёта рабочего времени.

6.9. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим кодексом и другими федеральными законами (ст. 142 Т.К. Р.Ф.).

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до оплаты задерживаемой суммы (ст. 142 Т.К. Р.Ф.).

Работодатель обязуется:

6.11. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Т.К. Р.Ф., в размере неполученной заработной платы (ст. 234 Т.К. Р.Ф.).

6.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за не выполнения настоящего договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти заработную плату в полном размере.

6.13. Работодатель по согласованию с ПК имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

6.14. Установление предельной наполняемости классов — не более 12 человек (в соответствии с типовым положением об образовательном учреждении). Администрация признаёт, что максимально допустимая численность в классе, группе, кружке составляет 12 учащихся.

6.15. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время и др.), производить работникам соответствующие доплаты.

6.16. В случае не проведения учебных часов не по вине учителя оплата производится согласно тарификации и расписанию уроков, в полном размере согласно нагрузке.

6.17. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- При присвоении почётного звания — со дня его присвоения.

6.18. При наступлении у работника права на изменения разряда оплаты труда (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата его заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.19. Администрация школы обязуется выплачивать воспитателям и учителям, имеющим нагрузку за сеткой часов, компенсацию за разрывность рабочего времени, более 2 часов, в размере 30% от ставки за дни разрыва.

6.20. Труд учителя, работающего в школе, являющегося основным работником и имеющего учебную нагрузку более 1 ставки, рабочие часы оплачиваются согласно тарификации, а не по часовой оплате.

6.21. Все дополнительные работы не связанные с педагогической деятельностью выполняются только с согласия работника. Каникулярное время используется для повышения методического мастерства педагогического работника.

6.22. Все вакансии в школе, включая часы обучения на дому, предоставляет лучшим работникам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности и не имеющим нарушения трудовой дисциплины.

6.23. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (ст. 133 Т.К. Р.Ф).

6.24. Порядок расчёта прожиточного минимума и его величина устанавливается федеральным законом.

6.25. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, предусмотренном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 Т.К. Р.Ф).

6.26. Система оплаты и труда, включая размеры ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются отраслевой системой оплаты труда, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 Т.К. Р.Ф).

6.27. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

- При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой ст. 77 или пунктами 1,2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счётной ошибки, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155) или простое (часть 3 статьи 157), а также, если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 Т.К. Р.Ф.).

6.28. Для расчёта средней заработной платы, учитываются предусмотренные системой оплаты труда все виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат (ст. 139 Т.К. Р.Ф.).

6.29. При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев,

предшествующих моменту выплаты. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 Т.К. Р.Ф.).

6.30. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.31. «Осуществлять оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель; педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования; методист - старший методист; инструктор-методист - старший инструктор-методист; тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория». (Приложение 1)

6.32. «Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в соответствующем приложении, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы».

6.33. «В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса РФ);
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа».

6.34. Педагогическим работникам установить повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почётное звание «Почётный», «Заслуженный» в размере 0,075.

(Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.12.2011г. № 1462).

6.35. Включать в положение об оплате труда работников организации обязательство о выплате доплат за выполнение дополнительной работы сверх установленного минимального размера оплаты труда.

VII. Гарантии и компенсации. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4. Оказывает единовременную материальную помощь при наличии средств и средств экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- При увольнении работника в связи с выходом на государственную пенсию (60 лет – женщины, 65 – лет мужчины) не более одного должностного оклада.
- При рождении ребёнка — один должностной оклад.
- В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам - не более 2-х должностных окладов.

7.5. Администрация школы обязуется предоставлять дополнительные дни к отпуску работникам школы за выполнение определённых видов работ:

1. За руководство методическим объединением	До 3 дней
2. Участие в конкурсах педагогического мастерства	От 1 до 3 дней
3. Участие в спортивных соревнованиях района, края (подготовку учащихся)	От 1 до 3 дней
4. Председателю профсоюза	До 5 дней
5. Членам профсоюза	До 3 дней
6. За участие в ремонте	1 день = 1 дню отгула
7. За донорство (при наличии справок)	По решению ВК
8. Молодым специалистам в течение 3-х лет	3 дня
9. За наставничество молодого специалиста	2 дня
10. За прохождение курсов профессиональной переподготовки	До 5 дней
11. Прохождение курсовой подготовки	1 день
12. Ответственному по ОТ	3 дня
13. Уполномоченному по ОТ	2 день
14. За участие в школьном ПМП консилиуме (членам)	3 дня
15. За проведение общешкольных мероприятий	1 день за 1 мероприятие
16. За проведение открытых мероприятий с участием 2-х и более классов	1 день за 1 мероприятие
17. За проведение открытых мероприятий на своем классе	1 день за 2 мероприятия
18. За руководство Советом школы	2 дня

19. За ведение протоколов Совета школы	3 дня
20. За ведение протоколов Педагогического совета	3 дня
21. За ведение протоколов заседания стимулирующей комиссии	3 дня
22. За ведение протоколов МО	1 день
23. За ведение протокол родительских собраний	1 день
24. За ведение протоколов Совещаний при директоре	3 дня
25. За ведение протокол Штаба воспитательной работы	3 дня
26. За ведение протоколов Совета профилактики	3 дня
27. За заполнение свидетельств об обучении	3 дня
28. За ведение протоколов Общего собрания коллектива	2 дня
29. За выполнение обязанностей ответственного за работу на пришкольном участке	До 3 дней
30. За выполнение обязанностей ответственного за работу в теплице	1 день
31. За работу по учету учащихся допризывного возраста	1 день
32. За работу со школьным сайтом	3 дня
33. За исполнение обязанностей ответственного за аттестацию педагогических работников	До 5 дней
34. За проведение тренировок по действиям коллектива школы, учащихся в экстремальных ситуациях	1 день
35. За работу в инвентаризационной комиссии	До 3 дней
36. За оказание помощи в подготовке к районным и краевым мероприятиям	До 3 дней
37. За оказание методической помощи педагогам при составлении характеристик на учащихся в течение года	До 5 дней
38. За публикацию научно-практической деятельности в средствах массовой информации (газеты, журналы)	До 5 дней
39. За участие в конкурсах посредством сети Интернет	До 3 дней
40. За руководство детской организацией «Радуга»	3 дня
41. За руководство семинаром Ресурсного центра	1 семинар – 2 дня
42. За разъездной характер работы	От 3 до 10 дней
43. За прополку участка школы в летний период.	2 полных дня работы – 1 день отгула
44. Разработка программ и КТП по	До 5 дней

7.6. Осуществляет из средств экономии фонда оплаты труда выплату дополнительного выходного пособия в размере – не более одного должностного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- Получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- Всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- В случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера. (если не воспользовался пунктом 7.6. КД).

7.7. Администрация школы не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом).

7.8. При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на не квалифицированные работы.

7.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- Семейным — при наличии двух и более иждивенцев;
- Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии;
- Работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших, средних специальных учебных заведениях и других образовательных учреждениях.

7.10. Любые удержания из заработной платы работника школы, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с письменного согласия. (ст. 137 Т.К. Р.Ф.)

7.11. В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение работникам школы по итогам годовой работы из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер вознаграждения определяется с учётом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы в школе. Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается работодателем по согласованию с ПК.

7.12. На время выполнения государственных или общественных обязанностей гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Средний заработок сохраняется в случаях:

- Осуществления избирательного права;
- Участия депутатов в сессиях и при выполнении ими других депутатских обязанностей;
- Участия в работе комиссии при исполнительных комитетах;
- Выполнения других государственных или общественных обязанностей;

7.13. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска.

7.14. Работник при обращении в районный суд по требованиям, вытекающим из трудовых правонарушений, освобождается от уплаты судебных расходов в доход государства.

7.15. Осуществлять выплаты за коммунальные услуги, по сложившимся ценам на данный период, учитывать изменения норм оплачиваемой площади согласно последним постановлениям, снабжать медикопедагогический персонал топливом согласно установленных норм, осуществлять оплату центрального отопления педагогических работников, проживающих в многоквартирных домах, выплачивать стоимость проживания на частной квартире и в домах, принадлежащих муниципалитету.

7.16. Предоставлять дополнительные отпуска членам коллектива, имеющим на него право согласно Закона Краснодарского края, занимающимися общественной деятельностью, материально ответственным лицам, а также работникам, выполнение трудовых обязанностей которых предусматривает частые отъезды из отпуска по производственной необходимости.

7.17. Предоставлять отгулы для отдыха лицам, участвовавшим в ремонте школы в летний период в размере 1 дня отдыха за 1 день работы.

7.18. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу (за исключением тяжёлых работ и работ с вредными (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или праздничный нерабочий день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и её компонентов, работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанные дни отдыха по желанию работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение календарного года. После дня сдачи крови и её компонентов работодатель сохраняет работнику его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.19. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещать расходы, связанные с их использованием. Размер

возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

7.20. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

Работодатель обязуется:

7.21. Молодым специалистам осуществлять доплату в размере 2000 (двух тысяч) рублей в течении 3 лет при наличии средств.

7.22. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

7.23. Предусматривать раздел по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащего положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате;
- обеспечению дополнительных гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях.

7.24. предоставить работнику, прошедшему вакцинацию против COVID – 19, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве – 1 календарного дня по его заявлению.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда; предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. (ст. 219 Т.К. Р.Ф.)

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (соглашение прилагается); с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда определённые по соглашению по охране труда 0,2 от суммы оплаты труда.(ст.226 ТК Р Ф)

8.4. Провести обучение и проверку знаний и систематически проводить инструктаж работников школы по охране труда.

8.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с ПК. (ст. 212. Т.К. Р.Ф.)

8.6. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, уполномоченный по ОТ, общественный инспектор по ТБ.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой и обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей в приложении № 3.

8.8. Совместно с профсоюзным комитетом контролировать состояние условий и охраны труда в школе и выполнение соглашения по охране труда.

8.9. За счёт своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. (ст.221 Т.К. Р.Ф.)

8.10. По каждому несчастному случаю в школе создавать комиссию по предотвращению и расследованию причин травматизма, не допускать их сокрытия.

8.11. В случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая выплачивать единовременное пособие, предусмотренное законодательством.

8.12. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с ПК, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена комиссии по ОТ.

8.13. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст.220 Т.К. Р.Ф.)

8.14. Оказывать содействие техническим инструкторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в

командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 16 лет.

8.16. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей инвалидов до 16 лет), не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия.

8.17. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их желанию, один дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы.

8.18. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине по её заявлению, предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы. (ст.260 Т.К. Р.Ф.)

8.19. По желанию женщины, в период нахождения её в отпуске по уходу за ребёнком она может работать на условиях неполного рабочего времени. (ст.256 Т.К. Р.Ф.)

8.20. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 1 месяца на каждого ребёнка при необходимости.

8.21. Администрация школы обязуется оплачивать педагогическим работникам и МОП профилактические осмотры.

8.22. Администрация школы обязуется заключить договора на медицинское страхование работников школы.

8.23. Освещённость рабочего места не должна быть меньше нормативной.

8.24. Работники детских учреждений проходят медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Медицинские осмотры осуществляются за счёт средств работодателя. (ст.213 Т.К. Р.Ф.)

8.25. Работодатель обязуется использовать часть страховых взносов на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

8.26. Обеспечить выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 2-х должностных окладов.

8.27. Работодатель обязан:

- ✓ соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- ✓ разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- ✓ проводить противопожарную пропаганду, а также, обучать своих работников мерам пожарной безопасности, проводить ежемесячные тренировки по пожарной эвакуации;

- ✓ содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

✓ оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. (ст.370 Т.К. Р.Ф.)

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 5, подпункту «а» пункта 6 и пунктам 7,8 статьи 81 Т.К. Р.Ф., а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом. (ст.377 Т.К. Р.Ф.)

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляют на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставленные гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Представитель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе

работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Т.К. Р.Ф., а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. (ст.374 , 376 Т.К. Р.Ф.)

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя. (ст.374, 376 Т.К. Р.Ф.)
- Привлечение к сверхурочным работам. (ст.99 Т.К. Р.Ф.)
- Разделение рабочего времени на части. (ст. 105 Т.К. Р.Ф.)
- Запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни. (ст. 113 Т.К. Р.Ф.)
- Очередность предоставления отпусков. (ст. 123 Т.К. Р.Ф.)
- Установление заработной платы. (ст.135 Т.К. Р.Ф.)
- Применение систем нормирования труда.(ст. 159 Т.К. Р.Ф.)
- Массовые увольнения (ст.180 Т.К. Р.Ф.)
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём. (ст.101 Т.К. Р.Ф.)
- Утверждение Правил внутреннего распорядка. (ст. 190 Т.К. Р.Ф.)
- Создание комиссий по охране труда. (ст.218 Т.К. Р.Ф.)
- Составление графиков сменности. (ст.103 Т.К. Р.Ф.)
- Утверждение формы расчётного листа. (ст. 136 Т.К. Р.Ф.)
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда. (ст.147 Т.К.Р.Ф.)
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения. (ст.193, 194 Т.К. Р.Ф.)
- Определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей. (ст.196 Т.К. Р.Ф.)

Х. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и т.к. Р.ф.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников. (ст.86 Т.К. Р.Ф.)

10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения. (ст.195 Т.К. Р.Ф.)

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за, своевременным назначением и выплатой работникам пособий по социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные организации достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет со дня подписания.

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

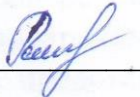
XII. Заключительные положения

12.1. Коллективный договор заключён сроком на 3 года. (01.04.2023. – 01.04.2026 гг.)

12.2. Трудовой коллектив школы уполномочил председателя первичной профсоюзной организации подписать настоящий договор. Протокол № 13 от 27 марта 2023 года.

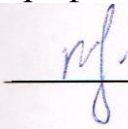
12.3. Срок окончания действия коллективного договора «1» апреля 2026 г.

И.о. директора ГКОУ КК
школы ст-цы Калининской



Н.А. Романова

Председатель первичной
профсоюзной организации



И.Н. Костенко