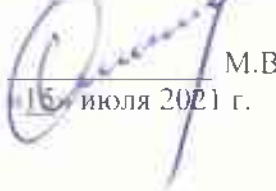


От работников:
Представитель трудового
коллектива



М.В. Александров

16 июля 2021 г.

От работников:
И.о. директора
Неманского СМВА



А.В. Катрени

16 июля 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Неманское специальное
учебно-воспитательное учреждение
закрытого типа»

на 2021 -2024 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 01.39.02.08

02000.5x300.08115

15 июля 2021 г.

И.о. директора

г. Неман

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Неманское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа» (Неманское СУВУ).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения в лице представителя работников - Александрова Максима Викторовича.

Работодатель в лице его представителя исполняющего обязанности директора - Катаевой Анны Васильевны.

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

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

1.12. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.13. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителем трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, 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.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ

Коллектив работников обязуется:

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

2.2. Своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять работу.

2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания и умения, повышать квалификацию в установленном трудовым законодательством порядке.

2.4. Содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в целом.

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

2.6. Соблюдать правила и нормы охраны труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных организаций.

2.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения.

2.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию.

2.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

2.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования;
- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- совершенствовать своё педагогическое мастерство.

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных

связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

3.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет представитель, избираемый работниками.

3.3. Представитель трудового коллектива:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников в комиссиях по трудовым спорам и суде.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль по выполнению работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяются в соответствии с частью третьей Трудового кодекса Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация (ст. 66.1 ТК РФ);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 331, 351.1 ТК РФ)
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья.

Прием на работу в учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается.

4.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

4.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.5. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок, а также на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или 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 характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия работы, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемом законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного соглашением к трудовому договору срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

4.7. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При заключении трудового договора (эффективного контракта) на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается. При заключении трудового договора (эффективного контракта) на срок от двух месяцев до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст.70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с

указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается работодателем. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников 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 в письменном виде.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников (учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу) может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

4.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.10. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

4.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - возвращение на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.12. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и иное) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

4.13. О введении указанных изменений, а также о причинах, вызвавших необходимость

таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

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.

4.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.15. Помимо общих оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных ТК РФ, дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе работодателя являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4.16. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

4.17. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.18. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие - при наличии ребенка до 14 лет, ребенка - инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

4.19. Основаниями прекращения (расторжения) трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.81 ТК РФ);
- прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ).

Во всех случаях днем прекращения (расторжения) трудового договора является последний рабочий день.

4.20. Прекращение (расторжение) трудового договора оформляется приказом работодателя (ст.84.1 ТК РФ).

4.21. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

4.22. Трудовые споры (отсутствие согласия вследствие несходства во мнениях, взглядах, интересах) возникающие в Учреждении решаются путем привлечения представителя трудового коллектива. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора между работником и работодателем установлен гл. 60 ТК РФ. А порядок разрешения коллективных трудовых споров предусмотрен гл. 61 ТК РФ.

4.23. На основании ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

5.2. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

5.3. Работодатель обязан:

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

5.3.2. 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, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.3. 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 ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, обучения вторым профессиям.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику

для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ).

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст. 196 ТК РФ).

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификации. Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификации в порядке установленном Правительством Российской Федерации (Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»).

5.3.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

5.3.6. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был принят в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.4. Работник обязан по окончании обусловленного сторонами срока обучения (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям) отработать у работодателя не менее 36 (3) месяцев (лет) с переоформлением сторонами надлежащего трудового договора, при условии, если обучение проходило за счет средств работодателя.

С работником направляемым на обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям) заключается соглашение, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

6.3. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ). Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневную с двумя выходными днями, шестидневную с одним выходным днем, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе.

В учреждении применяется следующая продолжительность рабочего времени:

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.333 ТК РФ);
- в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре);
- для медицинских работников - продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (350 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами (I и II группы) - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- остальных работников учреждения - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Перечень работников с ненормированным рабочим днем имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются работники, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету (отдельные

работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций

за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени), а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности (ст. 101 ТК РФ).

6.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

6.5. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, а именно заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Не допускаются к работе по совместительству лица в соответствии со ст.282 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категорий работников. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приёме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

6.7. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.8. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенности.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

6.9. В случае проведения собраний работников, педагогических и методических советов, общих мероприятий, работник обязан принять в них участие.

6.10. 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.

Привлечение инвалидов и женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом данные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.12. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники

привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

6.12 Перерыв на обед в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. На работах, где по ее условиям установить невозможно, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены (ст. 108 ТК РФ). Перечень данных работ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

Работникам учреждения предоставляются Работодателем услуги общественного питания в столовой, оплата данных услуг происходит путем удержания из заработной платы суммы оказанных услуг в сроки согласованные с работодателем.

6.13. Продолжительность работы в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых для работы в ночное время. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах, при шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.

Перечень лиц, которые не допускаются к работе в ночное время, устанавливается ст. 96 ТК РФ.

Могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей- инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом, отказаться от работы в ночное время.

6.14. Руководствуясь ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии такой деятельности).

7.3. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда работников Неманского СУВУ.

7.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума, установленного на территории Российской Федерации федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

7.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительных работ (ст. 151, 60.2 ТК РФ).

7.6. Сверхурочная работа т.е. работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.99 ТК РФ).

7.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размерах не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. Дневная или часовая ставка при этом исчисляется из расчета установленного работнику должностного оклада, включая стимулирующие выплаты, установленные в соответствии с Положением об оплате труда.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

7.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Доплата производится за каждый час работы в ночное время, а именно за работу в период с 22 часов вечера до 06 часов утра. Работа в ночное время подтверждается графиком рабочего времени, утвержденным директором Учреждения.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (раздел 6 Оплата и нормирование труда ТК РФ).

7.9. В связи с юбилейными (50-летием, 55-летием, 60-летием и далее через 5 лет) и знаменательными датами (связанными с основанием и деятельностью Учреждения) производится премирование работников учреждения согласно Положению об оплате труда.

7.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем зачисления денежных средств, за вычетом сумм удержания, на пластиковые карты через банк, в котором открыты лицевые счета работников. Днями выплаты заработной платы являются: 20 числа текущего месяца – за первую половину месяца, 5 числа следующего месяца - за вторую половину месяца.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч.3 ст. 136 ТК РФ).

Вновь принятым работникам, до получения банковской карты, как и работникам, не изъявившим желания получать заработную плату путем перечисления денежных средств на

корреспондентский счет Банка для последующего их зачисления на специальные карточные счета работников выплачивать заработную плату из кассы учреждения. Оплата банку за выпуск карт возмещается учреждением.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня либо в день, следующий за выходными или нерабочими праздничными днями.

По согласованию с трудовым коллективом сроки выплаты заработной платы могут быть перенесены при наличии обоснованных обстоятельств.

7.13. Доводить до сведения каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, уведомив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы.

7.15. В случае задержки выплаты заработной платы работник имеет право обратиться в суд по поводу возмещения материального ущерба работодателем в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

7.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

7.17. Работодатель обязуется:

- утверждать штатное расписание;
- уведомлять работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

8. ОТПУСКА

8.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

8.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

8.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

8.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

8.5. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

8.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Замена отпуска денежной компенсацией допускается при увольнении работника или на условиях ст. 126 ТК РФ.

8.7. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или

общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст.124 ТК РФ).

8.8. Работающим по совместительству работникам ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник отработал шесть месяцев, то отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени. Когда по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работу, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

8.9. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется учредителем и (или) уставом учреждения (ст.335 ТК РФ). Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия. Однако он имеет право прервать отпуск, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за три календарных дня до выхода на работу. При этом длительный отпуск может присоединяться к основному и дополнительным отпускам. Разделение длительного отпуска на части, а также продление его на основании листка нетрудоспособности не предусмотрено. Длительный отпуск предоставляется работающим по совместительству. Условия и оплата длительного отпуска за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не предусмотрены, в связи с отсутствием внебюджетной деятельности (приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

8.10. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- работающим инвалидам.

8.11. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

8.12. По семейным 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.

Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной систем, органов принудительного исполнения погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году.

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней в году.

Кроме этого предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу — один календарный день;
- в случае регистрации брака работника (детей работника)- до 5 календарных дней.

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка, а также обеспечить проведение вакцинации работников, в связи с высоким риском возникновения и распространения заболевания инфекционными болезнями (работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность);

9.2. В соответствии со ст. 212 ТК РФ Работодатель обязуется возместить денежные средства, затраченные на прохождение обязательного предварительного медосмотра (при приеме на работу), на основании предоставленных работником документов.

9.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

10.2. Педагогическим работникам, согласно ст. 335 ТК РФ помимо ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года.

10.3. Педагогическим работникам предоставляет право на досрочный выход на пенсию в связи с педагогической деятельностью, на основании Постановления Правительства РФ от 29.10.2002 № 781.

10.4. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включает размер ежемесячной денежной компенсации, в целях содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной п.11 ст.108 Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10.5. Работнику - пенсионеру полностью выплачивается как заработная плата, так и пенсия.

10.6. Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, по заявлению работника, указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

10.7. Работодатель предоставляет дополнительный день отдыха в первый день учебного года женщинам, имеющим детей первоклассников на условиях, согласованных с

работодателем.

10.8. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ).

При направлении в служебную командировку руководитель учреждения обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, осуществляются в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством.

Возмещение расходов по проезду к месту командировки и обратно производится в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

Возмещение расходов по найму жилого помещения производится в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

10.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, учреждения среднего профессионального образования, учреждения начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях предусмотренных ст.173, ст.174, ст.175, ст.176 Трудового кодекса РФ.

10.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

10.11. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

10.12. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая в учреждении либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом (ст.184 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.13. В день сдачи крови и ее 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 ее компонентов вышел на работу ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов. При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и

предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

10.14. Работникам Учреждения в пределах утвержденного на текущий календарный год фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда. Материальная помощь выплачивается по соответствующему приказу при наличии подтверждающих обстоятельства документов.

10.15. Условия труда и социальные гарантии молодым работникам.

Работодатель:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по вопросам трудового законодательства.

3) Содействует успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводит различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.

3) Обеспечивает доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов, с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.16. Работодатель руководствуясь статьями 92,117,147 Трудового кодекса Российской Федерации вправе самостоятельно по результатам специальной оценки условий труда, устанавливать одну или несколько компенсаций. Виды, размер и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются с учетом финансово-экономического положения работодателя:

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

- работникам может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты.

10.17. Условия труда и социальные гарантии молодежи Работодатель:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

3) Содействует успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводит различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.

3) Обеспечивает доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

11. ОХРАНА ТРУДА

11.1. Основные направления государственной политики в области охраны труда закреплены ст. 210 ТК РФ.

11.2. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, согласно ст. 212 ТК РФ. Правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда установлены Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда.

1. Работник вправе:

- 1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.

2. Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда.

1. Работодатель вправе:

- 1) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;
- 2) проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом;
- 3) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным статьей 19 настоящего Федерального закона;
- 4) обжаловать в порядке, установленном статьей 26 ФЗ-426, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

2. Работодатель обязан:

- 1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 ФЗ - 426;
- 2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 ФЗ - 426, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- 3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- 4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной

оценки условий труда на его рабочем месте;

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

б) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Специальная оценка условий труда проводится в отношении рабочих мест, не реже чем один раз в 5 лет.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган Роструда по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке.

11.3. Обязанности работника в области охраны труда закреплены ст. 214 ТК РФ.

11.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.226 ТК РФ).

11.5. Все работники учреждения, включая заместителей директора, руководителей структурных подразделений, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий (ст.225 ТК РФ).

11.6. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя (ст. 223 ТК РФ).

11.7. Заместители директора, руководители структурных подразделений должны выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемые подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

11.8. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах (ст. 227 ТК РФ).

11.9. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно организует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включается специалист по охране труда, представители работодателя (ст. 229 ТК РФ). Расследование несчастного случая проводится комиссией в течение трех дней (ст. 229.1 ТК РФ).

11.10. Работники учреждения, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов в области охраны труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

12.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника.

12.2. Представитель трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

12.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер разрешения - забастовки.

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

12.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 1 августа 2021 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

12.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

12.10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

12.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.